

**DISKRIMINASI PEKERJA WANITA BERHIJAB
(Studi Kasus di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar)**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Sosiologi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**RAHMAWAN J. UMAR
10538279313**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN SOSIOLOGI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama **Rahmawan J. Umar**, NIM 10538279313 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 049 Tahun 1439 H/ 2018 M, Sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar **Sarjana Pendidikan** pada Prodi Pendidikan Sosiologi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar, Yudisium pada hari Kamis tanggal 31 Mei 2018.

19 Ramadhan 1439 H
Makassar, -----
04 Juni 2018 M

PANITIA UJIAN

Pengawas Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

Ketua : Erwin Akib, S.Pd., M.Pd., Ph.D.

Sekretaris : Dr. Baharullah, M.Pd.

Penguji :

1. Dra. Hidayah Quraisy, M.Pd.

2. Risfaisal, S.Pd., M.Pd.

3. Dra. Hj. St. Fatimah Tola, M.Si.

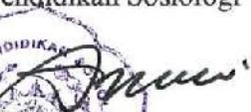
4. Sam'un Mukramin, S.Pd., M.Pd.

Mengetahui

Dekan FKIP
Universitas Muhammadiyah Makassar


Erwin Akib, S.Pd., M.Pd., Ph.D.
NBM: 860 934

Ketua Program Studi
Pendidikan Sosiologi


Drs. H. Nurdin, M.Pd.
NBM: 875 474

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Diskriminasi Pekerja Wanita Berhijab (Studi Kasus di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar).

Nama : Rahmawan J. Umar

NIM : 10538279313

Prodi : Pendidikan Sosiologi

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Setelah diteliti dan diperiksa ulang, skripsi ini telah memenuhi syarat untuk dipertanggung jawabkan di depan tim penguji skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 04 Juni 2018

Disahkan oleh:

Pembimbing I



Dra. Hidayah Quraisy, M.Pd.

Pembimbing II



Dra. Hj. Rahmiah Badaruddin, M.Si.

Mengetahui

Dekan FKIP
Universitas Muhammadiyah Makassar



Erwin Akib, S.Pd., M.Pd., Ph.D
NBM: 860 934

Ketua Program Studi
Pendidikan Sosiologi



Drs. H. Nurdin, M.Pd.
NBM: 575 474



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Tlpm (0411) 860132 Makassar 9022 www.fkip-unismuh.info

SURAT PERJANJIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Rahmawan J. Umar**
Nim : 10538 279313
Jurusan : Pendidikan Sosiologi

Dengan ini menyatakan perjanjian sebagai berikut:

1. Mulai dari penyusunan proposal sampai selesainya skripsi saya, saya akan menyusun sendiri skripsi saya (tidak dibuatkan oleh siapapun).
2. Dalam penyusunan skripsi saya akan selalu melakukan konsultasi dengan pembimbing, yang telah ditetapkan oleh pimpinan fakultas.
3. Saya tidak akan melakukan penjiplakan (Plagiat) dalam menyusun skripsi saya.
4. Apabila saya melanggar perjanjian saya seperti butir 1, 2, dan 3, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai aturan yang berlaku.

Demikian perjanjian ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Makassar,
Maret 2018
Yang Membuat
Perjanjian

Rahmawan J. Umar



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Tlpm (0411) 860132 Makassar 9022 www.fkip-unismuh.info

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Rahmawan J. Umar**

Nim : 10538 279313

Jurusan : Pendidikan Sosiologi

Judul Skripsi : Diskriminasi Pekerja Wanita Berhijab (Studi Kasus di Rumah Sakit Stella Kota Makassar)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah hasil karya saya sendiri dan bukan hasil ciptaan orang lain atau dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

2018

Makassar, Maret

pernyataan

Yang membuat

Rahmawan J. Umar

MOTTO

Bahwa tiada yang orang dapatkan, kecuali yang ia usahakan, dan bahwa usahanya akan kelihatan nantinya. (Q.S. An Najm ayat 39-40).

Jangan terlalu memikirkan masa lalu karena telah pergi dan selesai, dan jangan terlalu memikirkan masa depan hingga dia datang sendiri. Karena jika melakukan yang terbaik dihari ini maka hari esok akan lebih baik.

PERSEMBAHAN

Setiap goresan tinta ini adalah wujud dari keagungan dan kasih sayang yang diberikan Allah SWT kepada umatnya.

Setiap detik waktu menyelesaikan skripsi ini merupakan hasil getaran doa dari ibu ibu dan bapak, saudara, adik terkasih rusdiyanto(alm), firda manisku, sumina crewetku dan orang-orang terkasih lainnya yang mengalir tiada henti.

Setiap makna pokok bahasan pada bab-bab dalam skripsi ini merupakan hampasan kritik dan saran dari teman-teman almamaterku yang tak terlupakan.

Setiap pancaran semangat dalam penulisan ini merupakan dorongan dan dukungan dari sahabat-sahabat HIPMAN Alor-NTT tercinta.

ABSTRAK

Rahmawan J. Umar, 2018. *Diskriminasi Pekerja Wanita Berhijab* Skripsi Jurusan Pendidikan Sosiologi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Unismuh Makassar. Dibimbing oleh Hidayah Quraisy sebagai pembimbing I dan Rahmiah Badaruddin sebagai pembimbing II.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana bentuk-bentuk manifestasi diskriminasi pekerja wanita berhijab, apakah dengan berhijab akan mempengaruhi proses pelaksanaan service dan bagaimana dampak diskriminasi pekerja wanita berhijab di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui representasi bentuk-bentuk diskriminasi, apakah berhijab akan mempengaruhi proses pelaksanaan service dan dampak dari diskriminasi pekerja wanita berhijab. Penelitian yang dilaksanakan merupakan penelitian sosial budaya yang jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan cara penentuan sampel melalui teknik *Purposive Sampling* dengan memilih beberapa informan yang memiliki kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti yakni pemilik perusahaan rumah sakit stella maris, pekerja wanita dan pelanggan rumah sakit stella maris.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pekerja wanita yang keseharian menggunakan jilbab dengan terpaksa harus melepasnya saat bekerja, pekerja wanita mengetahui bahwa ada larangan menggunakan jilbab namun tidak ada perlawanan dari mereka untuk melawan peraturan tersebut. Pekerja wanita tetap menjaga jilbabnya dengan cara tetap konsisten berjilbab di luar lingkungan kerja, Alasan mereka tetap bertahan adalah karena kebutuhan ekonomi dan kurangnya lapangan pekerjaan yang menjadikan mereka untuk memilih pekerjaan tersebut walaupun dengan melepaskan hijab mereka.

Kata Kunci : Diskriminasi, Pekerja, Wanita Berhijab

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb...

Tiada kata lain yang lebih baik dan indah diucapkan selain puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan dan hidayah-Nya. Tuhan Yang Maha Pemurah yang kepada-Nya segala munajat dan berserah diri. Tak lupa pula penulis panjatkan salam dan shalawat selalu kepada Sang Revolusioner Islam, Nabi Muhammad SAW. Semoga tercurah kasih dan sayang kepada beliau beserta keluarga, sahabat-sahabat dan pengikutnya.

Tulisan ini cukup menghabiskan kurun waktu dalam sejarah panjang perjalanan hidup penulis baik suka dan duka yang turut serta mewarnai kehidupan penulis selama menempuh studi pada Jurusan Pendidikan Sosiologi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Melalui kesempatan ini perkenankanlah penulis menghaturkan sebuah sembah sujud dan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada “Ibunda tercinta **Ramiah** dan Ayahanda tercinta **Junaidi**” yang telah mengasuh dan mendidik dengan penuh kasih sayang dan kesabaran, segala bantuan dan dorongan yang diberikan baik secara materil maupun moril serta doa restu yang tulus hingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini. Namun keberhasilan dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini tidak terlepas dari semua pihak yang senantiasa ikhlas telah membantu memberikan bimbingan, dukungan, dorongan yang tak pernah henti.

Harapan dari penulis agar kiranya Skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan andil guna pengembangan lebih lanjut. Atas petunjuk - Nya, Skripsi ini dapat selesai, oleh karena itu dengan segala hormat penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE, MM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar. Bapak Erwin Akib, S.Pd., M.Pd., P.hD. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar. Drs. H. Nurdin, M.Pd. Ketua Program Studi Pendidikan Sosiologi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Ibu Dra. Hidayah Quraisy, M.Pd.selaku **Pembimbing I** yang selama ini telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini. Ibu Dra. Hj. Rahmiah Badaruddin, M.Si. selaku **Pembimbing II** yang selama ini telah banyak memberikan ide, bimbingan dan pengarahan kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

Bapak dan Ibu Dosen pada Program Studi Pendidikan Sosiologi FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan ilmunya kepada penulis. Buat saudaraku Zulfikar, S.Pd. yang dengan kerelahan hatinya menjadi keluarga saya di rantauan Tanah Daeng. Herlinda Idris, S.Pd. yang juga tak kalah hebatnya dalam memberikan support, motivasi dan alat transportasi gratis buat penulis. Saudari Sri Resky, S.Pd., Wawan Kurniawan dan Reka Fajriani, S.Pd. yang juga telah bersedia membantu penulis dalam memberikan arahan serta masukan yang tak terhingga. Kepadateman-teman kelas Sosiologi E.13 yang turut membantu penulis selama melaksanakan penelitian dan penulisan Skripsi. Serta

sahabat-sahabat seperjuangan HIPMAN Alor NTT-Makassar, yang setiap pancaran semangat dalam penulisan ini merupakan dorongan dan dukungan dari kalian semua.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai kesempurnaan. Namun penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan, semua itu dikarenakan karena keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis akan menerima dengan kerendahan hati atas segala kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan Skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini memiliki guna dan manfaat bagi perkembangan Ilmu Pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb...

Makassar, 20 Januari 2018

Penulis

Rahmawan J. Umar

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
SURAT PERJANJIAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR BAGAN.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Operasional	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Tinjauan Tentang Diskriminasi.....	12
2. Bentuk-bentuk Diskriminasi	14
3. Tinjauan Tentang Pekerja	15
4. Pengertian Buruh dan Karyawan	18
5. Wanita Berhijab	19
6. Dampak Diskriminasi	26
7. Diskriminasi Pekerja Wanita Berhijab	26

	8. Teori Alienasi Karl Marx	29
	9. Peneliti Yang Relevan	32
	B. Kerangka Pikir	33
BAB III	METODE PENELITIAN	36
	A. Jenis Penelitian	36
	B. Lokasi Penelitian	40
	C. Informan Penelitian	40
	D. Fokus Penelitian	42
	E. Instrumen Penelitian	43
	F. Jenis dan Sumber Data	44
	G. Teknik Pengumpulan data	44
	H. Analisis Data	46
	I. Teknik Keabsahan Data.....	47
BAB IV	GAMBARAN DAN HISTORI LOKASI PENELITIAN.....	50
	A. Deskripsi Kota Makassar	49
	1. Profil Wilay.....	49
	2. Aspek Geografi dan Demografi	51
	3. Kependudukan	53
	B. Deskripsi Rumah Sakit Stella Maris	54
	1. Sejarah Rumah Sakit Stella Maris	54
	2. Ketenagaan di Rumah Sakit Stella Maris	58
	3. Tingkat Pendidikan	59
	4. Tingkat Agama	64
BAB V	BENTUK-BENTUK MANIFESTASI DISKRIMINASI	
	PEKERJA WANITA HIJAB DI RUMAH SAKIT STELLA	
	MARIS	66
BAB VI	PENGARUH TIDAK BERHIJAB TERHADAP	
	PELAKSANAAN SERVICE DI RUMAH SAKIT STELLA	
	MARIS	78

BAB VII DAMPAK DISKRIMINASI PEKERJA WANITA BERHIJAB DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS	87
BAB VIII DISKRIMINASI PEKERJA WANITA BERHIJAB DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS	97
BAB IX PENUTUP	105
A. Simpulan	105
B. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA.....	110
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 4.1. Pembagian kecamatan berdasarkan luas wilayahnya	50
Tabel 4.2. Pembagian kecamatan berdasarkan jumlah penduduk tertinggi dan terendah	52
Tabel 4.3. Data Ketenagaan Rumah Sakit Stella Maris	56
Tabel 4.4. Data Ketenagaan Medis Menurut Profil Pendidikan	58
Tabel 4.5. Data Ketenagaan Keperawatan Menurut Profil Pendidikan.....	59
Tabel 4.6. Data Ketenagaan Penunjang Medis Menurut Profil Pendidikan....	59
Tabel 4.7. Data Ketenagaan Non Medis Menurut Profil Pendidikan.....	60
Tabel 4.8. Data Ketenagaan Menurut Profil Keagamaan.....	62

DAFTAR BAGAN

Bagan	Halaman
Bagan 2.1. Bagan Kerangka Pikir	34
Bagan 5.1. Bentuk-bentuk Diskriminasi Di Rumah Sakit Stella Maris.....	73
Bagan 7.1: Dampak-dampak Diskriminasi Pekerja Wanita Berhijab.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 4.1 : Peta Wilayah Kota Makassar	48
Gambar 4.2 : Peralihan Rumah Sakit Stella Maris	55
Gambar 4.3 : Masa Pembangunan dan Pembenahan.....	56
Gambar 5.1. Bersama Karyawati Rumah Sakit Saat Meneliti.....	72
Gambar 6.1 : Beberapa Karyawati Rumah Sakit Stella Maris.....	80
Gambar 7.1 : Bersama Karyawati Rumah Sakit Saat Sedang Meneliti...	90

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman modernisasi saat ini, kehidupan masyarakat telah banyak mengalami perubahan. Hal ini terutama sangat berkaitan dengan kemajuan teknologi seperti yang kita rasakan sekarang. Masyarakat mulai mendapatkan kemudahan dalam hal apapun. Salah satu contohnya adalah akses informasi dan pengetahuan yang dapat diperoleh dengan semakin mudah, luas, dan cepat akibat kemajuan teknologi yang sangat pesat.

Modern memberikan kemudahan dalam segala aspek positif kehidupan, namun disisi lain modern juga memberikan banyak aspek nilai negatif yang kadang menjadikan masyarakat tertentu keluar dari esensi rasionalitas dan moralitas.

Siska Dwi Manda Sari (2013:2). Bahkan modern pun telah memberikan gambaran tersendiri mengenai jilbab sebagai sebuah fashion yang menarik para perempuan untuk menggunakannya. Berbagai macam dan model jilbab yang menarik perhatian kaum hawa untuk menggunakannya, dan niat konsisten untuk berhijab selain karena fashion, juga ada niat 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 berhijab di Indonesia pada akhir-akhir ini semakin meningkat. Sebagian perempuan memutuskan untuk berhijab setelah melalui berbagai perjuangan panjang, dan akhirnya meyakini 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 berhijab, sebagian lagi karena alasan psikologis, atau merasa tidak nyaman, karena semua orang di lingkungannya memakai jilbab.

Selain itu, ada juga yang berhijab dengan alasan ingin terlihat modis agar tampak lebih cantik dan trend, atau sebagai respon terhadap perkembangan dunia model yang sangat akrab dengan perempuan. Hal tersebut dibuktikan dengan semakin banyaknya toko-toko busana muslim dan butik yang memamerkan jilbab dengan model terkini, dan tentu saja dengan harga yang mahal. Tidak hanya itu, ada juga yang berhijab 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 berhijab sesuai dengan syariat agamanya dan perempuan tersebut juga mempunyai hak untuk bekerja.

Dalam kehidupan bermasyarakat, seorang perempuan terkadang mendapatkan diskriminasi dan anggapan sebelah mata atas dirinya. Diskriminasi dapat terjadi baik dalam kehidupan pekerjaan, keluarga (antara suami dan istri), hingga kehidupan yang dilaluinya dalam masyarakat.

Dengan adanya diskriminasi inilah maka kemudian banyak pihak terutama perempuan sendiri menyadari pentingnya mengangkat isu hak perempuan sebagai salah satu jenis hak asasi manusia yang harus dapat diakui dan dijamin perlindungannya. Adanya kesadaran ini maka kemudian perlu diketahui terlebih dahulu dengan apa yang dimaksud dengan hak asasi perempuan.

Akbar Muzaqir (2013), Hak asasi perempuan, adalah hak yang dimiliki oleh seorang perempuan, baik karena ia seorang manusia maupun sebagai seorang perempuan, dalam khasanah hukum hak asasi manusia dapat ditemui pengaturannya dalam berbagai sistem hukum tentang hak asasi manusia. Dalam pengertian tersebut dijelaskan bahwa pengaturan mengenai pengakuan atas hak seorang perempuan terdapat dalam berbagai sistem hukum tentang hak asasi manusia. System hukum tentang hak asasi manusia yang dimaksud adalah system hukum hak asasi manusia baik yang terdapat dalam ranah internasional maupun nasional. Khusus mengenai hak-hak perempuan yang terdapat dalam system hukum tentang hak asasi manusia dapat ditemukan baik secara eksplisit maupun implisit. Dengan penggunaan kata-kata yang umum terkadang membuat pengaturan tersebut menjadi berlaku pula untuk kepentingan perempuan. Dalam hal ini dapat dijadikan dasar sebagai perlindungan dan pengakuan atas hak-hak perempuan. Undang Undang RI Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi PBB tentang Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (disingkat sebagai Konvensi Wanita).

Dalam pasal 1 Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat” (Lalu Husni, 2001:9).

Penjelasan pasal tersebut menyebutkan pengertian tenaga kerja menurut undang-undang ini meliputi “Tenaga kerja yang bekerja di luar maupun di dalam hubungan kerja dengan alat produksi adalah tenaganya sendiri, baik fisik maupun fikiran. Ciri khas dari hubungan kerja di atas adalah ia bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.”

Tenaga kerja disini bukan sebatas ditujukan kepada laki-laki saja, tetapi lelaki dan perempuan mempunyai peran yang sama dalam bekerja apabila telah mencapai usia kerja.

Namun pada kenyataannya sekarang ini banyak tempat kerja yang melarang para pekerja perempuan, baik calon pekerja perempuan maupun yang bekerja untuk tidak 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.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Yulham (security) 32 tahun, bahwa pekerja wanita di Rumah Sakit Stella Maris masih belum menggunakan hijab bagi yang beragama islam. Terdapat juga kebingungan dalam membedakan mana pekerja wanita islam dan bukan yang beragama islam, karena semuanya tidak menggunakan hijab. Aturan ini sudah turun temurun hingga saat ini berdasarkan latar belakang inisiatif pembangunan Rumah Sakit tersebut.

“Iyah disini masih belum dibiarkan memakai kerudung bagi yang beragama islam, jadi kadang biasa di luar baru bisa tahu mereka beragama islam karena biasa pulang kerja baru bisa memakai kerudung.”
(Wawancara: 10 Oktober 2017).

Sebaliknya saudara Andi Andre (supervisi) 25 tahun, menjelaskan bahwa selama dia mulai bekerja di Rumah Sakit Stella Maris, dia sangat menginginkan agar pekerja wanita bisa berhijab jika mereka beragama islam. Apalagi menurut syariat islam berhijab merupakan suatu kewajiban yang tidak bisa di langgar dengan alasan apapun.

“Sebenarnya kami juga ingin agar mereka yang beragama islam bisa berhijab, mungkin kita hanya bisa mengikuti aturan ini karena sudah lama sekali aturan ini berlaku.”
(Wawancara: 10 Oktober 2017).

Seyogyanya aturan larangan berhijab ini bisa di perhatikan oleh kalangan tertentu atau pemerintah terkait agar para pekerja perempuan khususnya yang beragama islam di Rumah Sakit Stella Maris bisa lebih leluasa lagi dalam menaati aturan-aturan sesuai keyakinan mereka.

Konsep tenaga kerja yang demikian itu secara tidak sadar menjadikan sebagian penduduk usia kerja hanya sebagai konsumen yang tidak produktif,

yang menjadi beban bagi angkatan kerja yang produktif. Kecilnya jumlah wanita yang masuk angkatan kerja mengakibatkan rendahnya partisipasi angkatan kerja dalam kegiatan ekonomi di Indonesia. Karena kenyataan seperti ini juga adalah menjadi salah satu alasan maraknya pengangguran yang masih belum teratasi dengan baik.

Fenomena di atas merupakan bentuk-bentuk diskriminasi yang diterima oleh para pekerja perempuan. 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. Pekerja perempuan tersebut seharusnya memiliki hak untuk menggunakan jilbab pada saat bekerja. Kondisi tersebut merupakan bentuk diskriminasi dalam hak 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). “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 larang berjilbab saat bekerja, sebagai berikut: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Tapi aturan ini ternyata masih diacuhkan dan dibiarkan begitu saja, apalagi kita semua tahu bahwa sebuah perusahaan yang besar tentu memiliki surat izin yang lengkap dan tentunya harus menaati aturan-aturan yang berlaku sesuai dengan perundang-undangan.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas kemudian memunculkan rasa ketertarikan untuk melakukan penelitian mengenai **“Diskriminasi Pekerja Wanita Berhijab (Studi Kasus di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar).”**

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 melepaskan jilbabnya ketika bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang cukup relevan untuk dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk-bentuk manifestasi diskriminasi pekerja wanita berhijab yang direpresentasikan di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar?
2. Apakah dengan tidak berhijab akan mempengaruhi pelaksanaan *service* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar?
3. Bagaimana dampak diskriminasi pekerja wanita berhijab di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui representasi bentuk-bentuk diskriminasi pekerja wanita berhijab di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar!
2. Untuk mengetahui apakah dengan tidak berhijab akan mempengaruhi pelaksanaan *service* di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar!
3. Bagaimana dampak diskriminasi pekerja wanita berhijab di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar!

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah bahan keilmuan tentang prespektif diskrimnasi, khususnya diskriminasi pekerja wanita berhijab.

- b. Menambah bahan diskusi dan wawasan tentang dunia buruh (pekerja) yang tidak hanya dilihat dari segi teknis (proses pelaksanaan) maupun bisnis (management keuangan) semata. Namun, memandang buruh yang mampu dipahami dari segi konten yang direpresentasikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Berguna sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan dalam akademisi dan lain-lain.

b. Bagi Masyarakat

Dapat menjadi sebuah acuan dan lebih mengerti maksud ataupun tujuan yang ingin disampaikan oleh Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar.

c. Bagi Perusahaan Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar

Dapat menjadi masukan terhadap setiap para pemilik perusahaan agar dalam perekrutan pekerja wanita (Islam), dapat lebih mengangkat realitas yang ada di masyarakat dengan tidak mengedepankan sistem diskriminasi .

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah ruang lingkup atau penjelasan terhadap istilah yang digunakan dalam penelitian untuk menghindari perbedaan penafsiran. Beberapa istilah-istilah dengan batasan pengertian dituliskan sebagai berikut:

1. Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atau dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, social, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.
2. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain, sedangkan karyawan bekerja untuk suatu lembaga atau instansi atau perusahaan. Sedangkan karyawan (*employee*) terikat dalam kontrak kerja dengan lembaga atau perusahaan atau instansi.
3. Hijab adalah pakaian wanita muslim yang menutup bagian kepala sampai dengan kaki (termaksud didalamnya jilbab/tudung dan pakaian yang longgar tidak memperlihatkan lekuk tubuh). Sedangkan menurut ajaran islam pengertian jilbab itu sendiri yaitu pakaian yang lapang dan dapat menutup aurat wanita, kecuali muka dan kedua telapak tangan hingga pergelangan saja yang ditampakkan.

Larangan menggunakan jilbab, atau masih adanya aturan-aturan yang menghambat seorang muslimah mengenakan jilbab sesuai keyakinan agamanya (sesuai dengan syari'ah) seperti studi kasus yang peneliti fokuskan ini adalah di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar, menunjukkan bahwa

bangsa Indonesia masih belum dewasa, masi belum bisa menerima perbedaan. Sementara itu konsep yang selama ini didengung-dengungkan hanya sebatas wacana.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Tinjauan Tentang Diskriminasi

Diskriminasi secara umum diartikan sebagai pembedaan perlakuan terhadap sesama warga negara. Hal mengenai pengertian diskriminasi yang demikian, tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dalam dalam pasal 1 ayat 3. Pengertian diskriminasi yang dimaksud adalah sebagai berikut: diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atau dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, social, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.

Pengertian diskriminasi berdasar UU RI Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dalam pasal 1 ayat 3 tersebut menjadi tinjauan peneliti dalam memaknai arti diskriminasi. Secara lebih lanjut, diskriminasi yang dimaksud dan dianalisa oleh peneliti pada penelitian ini lebih memfokuskan pada bentuk-bentuk diskriminasi yang dialami oleh perempuan baik itu secara langsung (eksplisit) maupun tidak langsung (implisit) yang menjadi pusat sentral dalam bekerja.

Fulthoni, et.al (2009:8), pada dasarnya diskriminasi adalah perbedaan perlakuan. Diskriminasi adalah perlakuan yang tidak adil dan tidak seimbang yang dilakukan untuk membedakan 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 untuk melukiskan, suatu tindakan dari pihak mayoritas yang dominan dalam hubungannya dengan minoritas yang lemah, sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku mereka itu bersifat tidak bermoral dan tidak demokratis.

Oleh karena itu, sesuai dengan pengertian diskriminasi yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan pengertian diskriminasi oleh Fulthoni, et.al (2009), kemudian penulis mencoba untuk mengembangkan pengertian diskriminasi itu sendiri adalah adanya suatu perlakuan yang tidak adil dan perlakuan yang berbeda oleh sekelompok masyarakat, seperti berdasarkan ras, kesukubangsaan, agama, atau keanggotaan kelas-kelas sosial maupun aspek kehidupan lainnya.

2. Bentuk-bentuk Diskriminasi

a. Marginalisasi

Proses marginalisasi (peminggiran/pemiskinan) yang mengakibatkan kemiskinan, banyak terjadi dalam masyarakat di Negara berkembang seperti penggusuran dari kampung halaman, dan eksploitasi. Namun pemiskinan atas perempuan maupun laki yang disebabkan jenis kelamin merupakan salah satu bentuk ketidakadilan yang disebabkan gender.

b. Subordinasi

Subordinasi pada dasarnya adalah keyakinan bahwa salah satu jenis kelamin dianggap lebih penting atau lebih utama dibanding jenis kelamin lainnya. Sudah sejak dahulu ada pandangan yang menempatkan kedudukan dan peran perempuan lebih rendah dari laki-laki.

c. Stereotipe

Stereotipe dimaksud adalah citra baku tentang individu atau kelompok yang tidak sesuai dengan kenyataan empiris yang ada. Pelabelan negatif secara umum selalu melahirkan ketidakadilan. Salah satu stereotipe yang berkembang berdasarkan pengertian gender, yakni terjadi terhadap salah satu jenis kelamin, (perempuan).

d. Kekerasan

Berbagai bentuk tidak kekerasan terhadap perempuan sebagai akibat perbedaan, muncul dalam berbagai bentuk. Kata kekerasan merupakan terjemahan dari violence, artinya suatu serangan terhadap fisik maupun integritas mental psikologis seseorang.

e. Beban ganda

Bentuk lain dari diskriminasi dan ketidakadilan gender adalah beban ganda yang harus dilakukan oleh salah satu jenis kelamin tertentu secara berlebihan. Dalam suatu rumah tangga pada umumnya beberapa jenis kegiatan dilakukan laki-laki, dan beberapa dilakukan oleh perempuan.

3. Tinjauan Tentang Pekerja

a. Pengertian pekerja

Pengertian pekerja yang ada dalam masyarakat berbeda-beda. Dalam masyarakat berkembang istilah-istilah yang kadang dikacaukan penggunaannya, karena beberapa faktor yang berkembang dalam masyarakat itu sendiri yaitu buruh, pekerja, dan pegawai.. Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja yaitu “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat3 memberikan arti secara normatif mengenai pekerja atau buruh. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini sangat diperlukan karena upah selama ini diidentikkan dengan uang. Padahal tidak semua buruh/pekerja mendapat imbalan berupa uang, imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud dalam penjabaran di atas dapat berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.

Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang ada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia, sesuai dengan Pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003.

Hubungan hukum antara pekerja atau buruh dengan pengusaha berdasarkan hubungan hukum keperdataan, artinya hubungan hukum tersebut dilaksanakan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara pekerja atau buruh dengan pengusaha diatur oleh hukum otonom. Artinya, ketentuan yang dibuat oleh pekerja atau buruh dengan pengusaha sendiri, juga diatur oleh hukum heteronom, artinya ketentuan yang dibentuk atau dibuat oleh pembentuk undang-undang.

Terjadinya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan majikan menimbulkan suatu hukum yang mengaturnya yang disebut hukum perburuhan. Pengertian hukum perburuhan menurut Imam Soepomo dalam Asri Wijayanti (2009:3), memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah tertuang.

b. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Agar perjanjian kerja sah maka terdapat Syarat sahnya perjanjian kerja sebagai berikut:

- 1) Adanya kesepakatan bersama mengenai isi perjanjian antar para pihak (tidak ada dwang-paksaan, dwaling-penyesanan/kekhilafan atau bedrog-penipuan).

- 2) Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak bawah perwalian/pengampuan).
- 3) Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan.
- 4) (Klausula) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnyanya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnyanya perjanjian kerja, yakni objek (pekerjaannya) tidak jelas dan causa-nya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum.

4. Pengertian Buruh dan Karyawan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2014), buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah atau gaji. Pasal 1 ayat 3 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pengertian pekerja/buruh yaitu “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tulisan, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian. Buruh ada 2 yaitu tenaga kerja harian (harian tetap dan harian lepas) dan tenaga kerja borongan.

Buruh selama ini dipersepsikan sebagai kelompok pekerja di pabrik yang berjumlah ratusan hingga ribuan orang. Dengan kekuatan kuantitatif yang dimiliki oleh buruh, asosiasi yang menaungi mereka memiliki kekuatan untuk mendapatkan posisi tawar saat berhadapan dengan pemilik perusahaan ataupun pemerintah.

Secara umum pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian buruh di masyarakat adalah orang yang bekerja di wilayah-wilayah “kasar” seperti pekerja bangunan, pekerja yang bekerja di pabrik.

Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain, sedangkan karyawan bekerja untuk suatu lembaga atau instansi atau perusahaan. Sedangkan karyawan (employee) terikat dalam kontrak kerja dengan lembaga atau perusahaan atau instansi. Ada kontrak tertulis yang ditandatangani kedua belah pihak. Ada gaji yang dibayar. Ada tunjangan yang ditambahkan. Ada fasilitas yang diberikan. Jumlah karyawan lebih dari seorang. Bekerja dalam kurung waktu yang telah ditentukan. Walaupun si karyawan kenal dengan pemilik perusahaan, niscaya tidak ada hubungan apa-apa antara keduanya. Karyawan hanya memiliki dan menjalin ikatan dengan bagian sumberdaya manusia atau bagian personalia. Gajinya diatur oleh orang-orang bagian ini yang memiliki status yang sama dengan orang lain di perusahaan tersebut sebagai karyawan, Kamus Besar Bahasa Indonesia (2014).

5. Wanita Berhijab

Yunie Herawati (2011:14), hijab merupakan kalimat dari agama Islam yang berasal dari beberapa ayat yang terdapat dalam Al Qur'an, penutup atau kerudung yang dikenakan oleh perempuan muslim apabila mereka keluar rumah untuk suatu keperluan dan merupakan tolok ukur yang membedakannya dari yang lain.

Yunie Herawati (2011:14), hijab adalah pakaian wanita muslim yang menutup bagian kepala sampai dengan kaki (termaksud didalamnya jilbab/tudung dan pakaian yang longgar tidak memperlihatkan lekuk tubuh). Sedangkan menurut ajaran islam pengertian jilbab itu sendiri yaitu pakaian yang lapang dan dapat menutup aurat wanita, kecuali muka dan kedua telapak tangan hingga pergelangan saja yang ditampakkan. Setiap wanita muslim diwajibkan berhijab. Karena melaksanakan perintah berhijab sama dengan melaksanakan perintah shalat dan puasa. Sehingga barang siapa yang mengingkari berhijab dengan menentang berarti mengkhufuri perintah Allah yang dapat dikategorikan sebagai murtad dari islam akan tetapi jika seorang wanita berhijab lantaran semata-mata mengikuti situasi masyarakat yang telah rusak dengan tetap yakin dengan kewajibannya maka ia dianggap sebagai wanita yang mendurhakai dan menyalahi perintah Allah.

Allah Ta'ala berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahzab ayat 59:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لَأَرْوِجَنَّكُمْ وَبَنَاتِكُمْ وَنِسَاءَ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ ذَلِكَ أَدْنَىٰ أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا

Artinya :“Hai Nabi, katakanlah kepada isteri-isterimu, anak-anak perempuanmu dan isteri-isteri orang mukmin: “Hendaklah mereka mengulurkan jilbabnya ke

seluruh tubuh mereka“. Yang demikian itu supaya mereka lebih mudah untuk dikenal, karena itu mereka tidak di ganggu.Dan Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.” (QS. Al Ahzab: 59).

Yunie Herawati (2011:16), hijab merupakan sebuah proteksi yang dapat menjaga seorang wanita dari pelecehan. Kebanyakan dari kalangan wanita yang berniat untuk berhijab terlalu sering mempertimbangkan kembali yang pada akhirnya menimbulkan sifat keraguan.Biasanya dengan berhijab wanita takut tidak terlihat modis, cantik atau menarik.Sebenarnya tanpa kalian ketahui para wanita yang suda mantap berhijab juga banyak memperoleh keuntungan dan manfaat tersendiri. Banyak wanita yang lebih terlihat anggun ketika berhijab jika dibandingkan dengan penampilannya yang tidak berhijab.

Dengan menggunakan hijab wanita akan lebih dihargai karena cara pakaian yang suda terlihat jelas sopan, jika dibandingkan denga wanita yang berpakaian minim atau seksi justru akan mengundang syahwat yang pada akhirnya akan berdampak pada kejahatan. Hijab juga dapat menjadi pembatas seorang muslimah yang ingin melakukan perbuatan tidak terpuji, selain itu bagi para wanita yang memiliki ketidaksempurnaan dalam fisik hijab dengan busana muslim adalah pilihan terbaik yang dapat anda kenakan. Yang akan menanamkan rasa percaya diri alam berpenampilan. Tetapi tetap harus diingat berhijab dengan niat tulus karena Allah tidak akan didasarkan karena paksaan, atau hanya sekedar ikut-ikutan trend saja. Fasion hijab dijamin modern ini banyak yang jauh dari syariat islam dan hanya dipakai sesukanya saja, sehingga sangatlah penting bagi anda yang sudah benar-benar mantap ingin berhijab sebaiknya memperhatikan cara berhijab yang baik.

Ayat lain yang menunjukkan wajibnya jilbab adalah sebagai berikut:

قُلْ لِلْمُؤْمِنِينَ يَغُضُّوا مِنْ أَبْصَارِهِمْ وَيَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ ذَلِكَ أَزْكَى لَهُمْ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا يَصْنَعُونَ (30) وَقُلْ
لِلْمُؤْمِنَاتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَلْيَضْرِبْنَ بِخُمُرِهِنَّ
عَلَى جُيُوبِهِنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا لِبُعُولَتِهِنَّ أَوْ آبَائِهِنَّ أَوْ أَبَائِهِنَّ أَوْ بُعُولَتِهِنَّ أَوْ أَبْنَائِهِنَّ أَوْ
أَبْنَائِهِنَّ أَوْ إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي إِخْوَانِهِنَّ أَوْ نِسَائِهِنَّ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُنَّ أَوْ التَّابِعِينَ غَيْرِ أُولِي الْإِرْبَةِ مِنَ
الرِّجَالِ أَوِ الطِّفْلِ الَّذِينَ لَمْ يَظْهَرُوا عَلَى عَوْرَاتِ النِّسَاءِ وَلَا يَضْرِبْنَ بِأَرْجُلِهِنَّ لِيُعْلَمَ مَا يُخْفِينَ مِنْ زِينَتِهِنَّ
(31) وَتَوْبُوا إِلَى اللَّهِ جَمِيعًا أَيُّهَا الْمُؤْمِنُونَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :“Katakanlah kepada orang laki-laki yang beriman: “Hendaklah mereka menahan pandangannya, dan memelihara kemaluannya; yang demikian itu adalah lebih suci bagi mereka, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang mereka perbuat”. Katakanlah kepada wanita yang beriman: “Hendaklah mereka menahan pandangannya, dan kemaluannya, dan janganlah mereka menampakkan perhiasannya, kecuali yang (biasa) nampak dari padanya. Dan hendaklah mereka menutupkan kain kudung ke dadanya, dan janganlah menampakkan perhiasannya kecuali kepada suami mereka, atau ayah mereka, atau ayah suami mereka, atau putera-putera mereka, atau putera-putera suami mereka, atau saudara-saudara laki-laki mereka, atau putera-putera saudara lelaki mereka, atau putera-putera saudara perempuan mereka, atau wanita-wanita islam, atau budak- budak yang mereka miliki, atau pelayan-pelayan laki-laki yang tidak mempunyai keinginan (terhadap wanita) atau anak-anak yang belum mengerti tentang aurat wanita. Dan janganlah mereka memukulkan kakinya agar diketahui perhiasan yang mereka sembunyikan.Dan bertaubatlah kamu sekalian kepada Allah, hai orang-orang yang beriman supaya kamu beruntung.” (QS. An Nur: 30-31).

Berikut ini adalah berhijab yang sesuai syariat islam oleh Andi Muhammad Arief (2013:63) :

a. Longgar dan tidak ketat

Longgar atau tidak ketat. Wanita muslim sebaiknya memilih jilbab dengan ukuran longgar atau besar. Agar tidak menampakkan bagian tubuh yang seharusnya tidak terlihat. Dalam ajaran islam berhijab yang benar yaitu hanya boleh menampakkan wajah dan telapak tangan.

b. Sederhana dan tidak berlebihan

Tidak berlebih-lebihan atau terlalu banyak hiasan. Jauh pada jaman nabi terdahulu semua masyarakat selalu hidup dengan kesederhanaan termaksud cara berpakaian.

c. Tidak berwarna menyolok

Berwarna agak gelap atau tidak mencolok. Para produsen hijab banyak mengeluarkan berbagai jenis hijab dengan model dan tampilan warna menarik sehingga itupun yang banyak dipilih wanita masa sekarang ini. Akan tetapi Allah SWT mengajarkan dalam berhijab sebaiknya memilih warna-warna yang gelap dan tidak mencolok.

d. Bukan ria atau pamer

Bukan buat ria atau pamer. Berhijab seharusnya diniatkan untuk bersera diri kepada Allah, bukan hanya ikut-ikutan fashion yang pada akhirnya menimbulkan sifat ria atau pamer.

e. Diniatkan karena Allah

Diniatkan karena Allah. Kesempurnaan wanita muslim akan lebih bermanfaat bagi dirinya sendiri apabila berhijab dengan niat tulus dengan hati karena Allah bukan tanpa paksaan siapapun.

f. Mampu menutupi seluruh tubuh

Pastikan menutup tubuh dengan baik dan bukan membalut tubuh. Seperti yang sudah kita jelaskan pada pembahasan sebelumnya. Jilbab berukuran longgar yang besar adalah pilihan terbaik dalam syariat islam.

g. Rambut yang tertutup rapat dan tidak terlihat

Saat pakai jilbab, maka jangan sampai ada rambut yang terlihat, meski hanya satu helai saja, karena rambut itu aurat. Untuk menyiasati rambut yang sering mengganggu penampilan anda, sebaiknya menggunakan ciput atau dalaman jilbab. Yang akan membuat tampilan berhijab anda menjadi cantik dan sempurna.

Alasan mengapa wanita harus berhijab oleh Andi Muhammad Arief (2013:64) :

a. Sebagai ketaatan kepada Allah dan Rasulnya

b. Pamer aurat dan keindahan tubuh merupakan bentuk maksiat yang mendatangkan murka Allah dan Rasulnya

c. Sesungguhnya Allah memerintakan hijab untuk meredam berbagai macam fitna (kerusakan)

d. Tidak berhijab dan pamer perhiasan akan mengundang fitnah bagi laki-laki

e. Seorang wanita muslimah yang menjaga hijab, secara tidak langsung ia berkata pada semua kaum laki-laki, “tundukanlah pandanganmu, aku bukan

milikmu dan kamu juga bukan milikku. Aku hanya milik orang yang dihalalkan Allah bagiku. Aku orang merdeka yang tidak terikat dengan siapapun dan aku tidak tertarik dengan siapapun karena aku lebih tinggi dan jauh lebih terhormat dibandingkan mereka.”

6. Dampak Diskriminasi

Tidak bisa dipungkiri bahwa ketidaksetaraan gender masih saja terjadi terutama di Negara-negara yang sedang berkembang. Ketidaksetaraan ini terjadi di berbagai bidang kehidupan manusia, antara lain di bidang pendidikan, social dan ekonomi. Ketidaksetaraan gender biasa terjadi karena faktor budaya, patriaki, sosiologi dan psikologi, (Harum Natasha, 2013:53).

- a. Adanya kesenjangan yang terjadi antara perempuan dan lak-laki yang dapat menimbulkan dampak yang sangat beragam.
- b. Traumatik dan ketakutan (phobia) yang berlebihan.
- c. Rasa dendam dan amarah yang tidak dapat dikendalikan baik itu atas dirinya sendiri ataupun terhadap orang lain karena perlakuan diskriminasi yang diterimanya.
- d. Rasa rendah diri atau kurang percaya diri.
- e. Cacat fisik ataupun bekas kekerasan lainnya yang diterima perempuan.
- f. Berperilaku menyimpang.

7. Diskriminasi Pekerja Wanita Berhijab

Masih adanya larangan menggunakan jilbab, atau masih adanya aturan-aturan yang menghambat seorang muslimah mengenakan jilbab sesuai keyakinan

agamanya (sesuai dengan syari'ah) seperti studi kasus yang peneliti fokuskan ini adalah di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar, menunjukkan bahwa bangsa Indonesia masih belum dewasa, masi belum bisa menerima perbedaan. Sementara itu konsep yang selama ini didengung-dengungkan hanya sebatas wacana.

Larangan memakai jilbab merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM), apalagi peraturan hukum perburuhan tidak melarangkaryawan memakai jilbab ketika sedang bekerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan tidak bias mengeluarkan aturan yang bertentangan dengan Undang-Undang tenaga kerja.selain itu DPC SPN sedang melakukan tindakan investigasi terhadap masalah itu, dan hasil investigasi ini menjadi dasar pembuatan surat yang akan dilayangkan ke distributor perusahaan sebagai bentuk solidaritas. (Kompas Online, 7 November 2006).

Perbuatan pengusaha yang menambahkan aturan tentang larangan berhijab/berjilbab bagi pekerja wanita dapat dikategorikan sebagai perlakuan diskriminasi sebagai pekerja atas dasar agama.

Terkait hal ini, pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) berbunyi:

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Penjelasan: setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang lebih layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan

kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termaksud perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pasal 6:

Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Penjelasan: pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, dan agama, warna kulit, dan aliran politik.

Ketentuan dalam pasal 5 dan pasal 6 UU Ketenagakerjaan diatas menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerjanya maupun calon pekerja yang ingin bekerja di perusahaannya karena pada dasarnya tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, baik itu berdasarkan agama, jenis kelamin, suku, ras, maupun aliran politik.

Oleh karena itu, jika ada seseorang yang dalam penerimaan pekerjaan ingin melamaran pekerjaan dilarang berjilbab oleh pengusaha tersebut dapat dikategorikan sebagai perbuatan diskriminasi atas dasar agama. Jika pengusaha melanggar pasal 5 dan pasal 6 UU ketenagakerjaan, menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat mengenakan sanksi administrative kepada pengusaha sesuai pasal 190 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan berupa:

- a. Teguran
- b. Peringatan tertulis
- c. Pembatasan kegiatan usaha
- d. Pembekuan kegiatan usaha

- e. Pembatalan persetujuan
- f. Pembatalan pendaftaran
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- h. Pencabutan ijin

Masih berkaitan dengan diskriminasi di tempat kerja, pemerintah telah mengeluarkan surat edaran menteri tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006 panduan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan di Indonesia (equal employment opportunity). Dalam sebuah pemaparan mengenai panduan yang diakses dari laman resmi International Labour Organization, dikatakan bahwa kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan yang selanjutnya dapat disebut equal employment opportunity (EEO) mencakup segala kebijakan termasuk segala pelaksanaannya yang bertujuan untuk penghapusan diskriminasi di dunia kerja. Ini artinya, kebijakan soal larangan berjilbab bagi pekerja wanita juga termasuk kategori diskriminasi pekerjaan.

8. Teori Alienasi Karl Marx

Konsep alienasi atau keterasingan yang lahir dari pemikiran Karl Marx adalah muncul akibat adanya kapitalisme yang menguncang Eropa pasca revolusi industri. Teori alienasi Marx didasarkan pada pengamatannya bahwa di dalam produksi industri yang muncul di bawah kapitalisme, para buruh tak terhindarkan kehilangan control atas pekerjaan mereka, karena tidak lagi memiliki control atas pekerjaan mereka. Para pekerja ini tak pernah menjadi otonom, yakni manusia

yang mencoba untuk mandiri mengembangkan diri selalu terkotakan oleh kaum borjuis. Karl Marx (1970) dalam George Ritzer, Douglas J. Goodman (2009), memopulerkan istilah ini dalam karya *Economic and philosophical manuscripts* tahun 1844 sebagai penjelasan atas kondisi keterasingan seseorang dari sifat sejati kemanusiaan mereka. Sebab, pada dasarnya manusia adalah makhluk kreatif. Manusia membuat bentuk dari materi atau bahan di mana mereka mewujudkan jati diri mereka kedalam apa yang mereka buat. Dalam masyarakat prakapitalis, manusia menjadi utuh ketika mereka menciptakan barang untuk mereka pakai sendiri atau mereka pertukarkan secara adil.

Namun, dalam masyarakat kapitalis, karena para pekerja tidak mempunyai keinginan sendiri akan tetapi karena mereka menjual tenaga mereka, bisa dikatakan bahwa mereka teralienasi dalam empat hal.

Empat dasar yang disusung dalam keterasingan ini menurut Marx dalam George Ritzer, Douglas J. Goodman (2009:54) adalah:

- a. Para pekerja di dalam masyarakat kapitalis teralienasi dari aktivitas produktif mereka. Para pekerja tidak bekerja sesuai dengan tujuan mereka sebagai manusia untuk bekerja dan mendapatkan suatu produksi yang berguna untuk mereka, akan tetapi aktivitas produktif mereka hanya berguna untuk kaum kapitalis. Para borjuis lah yang menentukan kepada kaum buruh pekerjaan apa yang akan mereka lakukan dan hasilnya menjadi milik pemegang kapitalis.
- b. Pekerja dalam kapitalisme teralienasi dari produk. Kepentingan pemegang kapitalis benar-benar dipisahkan dengan para buruhnya. Apabilah si buruh bekerja

pada majikannya, mereka tetap harus membayar atas produk yang diproduksi karena produk merupakan hak milik kapitalis.

c. Pekerja dalam kapitalisme teralienasi dari sesama pekerja kapitalisme melarang para pekerja untuk bekerja sama dengan pekerja lainnya sehingga mereka tidak saling kenal sekalipun berada di tempat yang berdampingan. Kapitalis mengadu para pekerja sejauh mana mereka mampu memproduksi. Situasi yang demikian permusuhan dikalangan pekerja akan menguntungkan pihak kapitalis karena para pekerja akan kembali ke para majikannya dan otomatis keuntungan kembali kepada kaum kapitalis .

d. Keterasingan pekerja akan potensi kemanusiaan mereka sendiri, artinya pekerja dikontrol secara ketat hubungannya dengan manusia lainnya dan alam sehingga potensi diri mereka terpuruk. Mereka hanya dicetak untuk menjadi mesin produksi yang hanya menguntungkan kapitalis tanpa memikirkan bagaimana jiwa dan kualitas pekerja sebagai seorang manusia.

Adanya alienasi pada kapitalisme membuat perbedaan yang sangat kental antara majikan dan buruh. Keterasingan ekonomi ini berkaitan dengan keterasingan lainnya. Keterasingan politik berarti bahwa kaum kaya harus tunduk kepada kekuasaan Negara yang sebenarnya telah terorganisir sedemikian rupa. Jadi yang sebenarnya terjadi adalah terdapat pula kepentingan-kepentingan ekonomi dalam tubuh pemerintah pada kapitalisme.

Keterasingan akan dapat dihilangkan apabila sebab-sebabnya dihilangkan yaitu menghapus kepemilikan pribadi. Keterasingan yang telah terjadi merupakan hal

yang muncul akibat dari kapitalisme yang memungkinkan untuk dihilangkan walaupun dalam jangka waktu tertentu dalam sejarah.

9. Penelitian Yang Relevan

a. Larangan Pekerja Perempuan Berjilbab (Studi Deskriptif Tentang Larangan Pekerja Perempuan Berjilbab). Penelitian ini dilakukan oleh Siska Dwi Manda Sari. NIM: 071014046 Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga, Surabaya. 2013-2014.

b. Representasi Diskriminasi Terhadap Perempuan Dalam Film Khalifa. Penelitian ini dilakukan oleh Novianti Tri Wulandari Nasution. NIM: 12210121 Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Dakwa dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta. 2006.

c. Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jurnal ilmiah oleh Fenny Natalia Khoe. Universitas Surabaya. 2013.

d. Hijab Dan Emansipasi Perempuan Di Dunia Kerja. Sebuah jurnal oleh Yunie Herawati, Dosen MPK UPN Veteran Yogyakarta. 2011.

B. Kerangka Pikir

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.

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. Beberapa alasan mendasar yang menjadikan para pekerja perempuan dilarang menggunakan hijab saat bekerja adalah karena latar belakang pendirian Rumah Sakit Stella Maris bukan yang beragama islam dan pemilik perusahaan tidak ingin agar tidak ada penonjolan agama. Sedangkan jika sebagai manusia yang berakal berfikir secara benar, maka tentu diskriminasi tersebut sudah merupakan penonjolan agama bagi perusahaan itu sendiri.

Interpretasi dari diskriminasi ini menghasilkan para pekerja hanya memfokuskan perhatiannya pada beberapa aturan yaitu mengutamakan tujuan dari pekerjaan, menjaga keamanan barang produksi dan menarik konsumen. Walaupun para pekerja perempuan sadar akan diskriminasi ini, tetapi mereka memilih untuk tetap bertahan karena alasan kebutuhan hidup. Para pekerja perempuan hanya tetap menjaga jilbabnya dengan cara tetap konsisten berjilbab di luar lingkungan kerja. Sehingga dampak dari diskriminasi ini adalah ketidakikhlasan dalam bekerja, peningkatan jumlah pengangguran, masyarakat yang beragama islam merasa tersingkirkan dan menimbulkan ketidakpatuhan dalam aturan beragama serta Undang-undang yang berlaku.

Tidak bisa dipungkiri bahwa ketidaksetaraan gender masih saja terjadi terutama di Negara-negara yang sedang berkembang. Ketidaksetaraan ini terjadi di berbagai bidang kehidupan manusia, antara lain di bidang pendidikan, social dan ekonomi. Ketidaksetaraan gender biasa terjadi karena faktor budaya, patriaki, sosiologi dan psikologi.

Ketidaksetaraan ini apabila dibiarkan maka akan berdampak juga terhadap kehidupan bangsa dan Negara. Untuk itu penelitian ini mendiskusikan tentang penyebab terjadinya ketidaksetaraan gender dan dampak yang terjadi jika ketidaksetaraan gender dibiarka berlarut-larut serta solusi yang diharapkan dapat diaplikasikan sehingga ketidaksetaraan gender bisa dikurangi atau bahkan dihapuskan dalam kehidupan sehari-hari.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode penelitian untuk sampai pada hasil yang ingin dicapai.

1. Penelitian Kualitatif

Yaitu menggunakan bahan yang sulit diukur dengan angka-angka walaupun bahan itu terdapat secara nyata dalam masyarakat, (Syarbaini, 2009:23).

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan format desain bersifat deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat, (Bungin, 2009 : 68).

Adapun jenis penelitian kualitatif yang digunakan adalah studi kasus, metode studi kasus bertujuan untuk mempelajari sedalam-dalamnya salah satu gejala nyata dalam kehidupan masyarakat. Studi kasus dapat digunakan untuk menelaah suatu keadaan, kelompok masyarakat setempat (*community*), lembaga-lembaga maupun individu. Dasarnya adalah bahwa penelaah suatu persoalan khusus yang merupakan gejala umum dari persoalan-persoalan lainnya dapat menghasilkan dalil-dalil umum, (Soerjono, 2012:43).

2. Metode Pengamatan

Di antara berbagai metode penelitian dalam ilmu-ilmu sosial yang sekarang berkembang di Indonesia, metode pengamatan adalah yang

paling kurang mendapatkan perhatian secara selayaknya dan telah digunakan oleh para peneliti secara kurang sempurna. Padahal jika digunakan dengan baik dan sesuai dengan persyaratan yang ada dalam teknik-tekniknya, baik digunakan secara tersendiri atau digunakan secara bersamaan dengan metode-metode lainnya dalam suatu kegiatan penelitian di lapangan, akan sangat berguna dan memperoleh data yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Sebab-sebabnya mungkin adalah karena tiadanya ahli ilmu sosial yang memang berpengalaman untuk melakukan penelitian dengan menggunakan metode ini, karena mungkin dianggap sepele sehingga tidak perlu dilakukan usaha pemahaman yang mendalam.

Pengamatan atau observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian. Pengertian metode pengamatan atau observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan, 2004 : 104).

Pada dasarnya teknik observasi digunakan untuk melihat dan mengamati perubahan fenomena–fenomena social yang tumbuh dan berkembang yang kemudian dapat dilakukan perubahan atas penilaian

tersebut, bagi pelaksana observasi untuk melihat obyek moment tertentu, sehingga mampu memisahkan antara yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan. (Margono, 2007:159).

Parsudi Suparlan (2008). Dalam setiap metode pengamatan yang dilakukan dengan menggunakan metode pengamatan, seorang peneliti hendaknya memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Ruang atau tempat, setiap gerak (benda, peristiwa, orang, hewan) selalu berada dalam ruang atau tempat tertentu, bahkan keseluruhan dari benda atau gejala yang ada dalam ruang yang menciptakan suatu suasana tertentu patut diperhatikan oleh peneliti, sepanjang hal itu mempunyai pengaruh terhadap gejala-gejala yang diamatinya.
- b. Pelaku, pengamatan terhadap pelaku mencakup ciri-ciri tertentu yang dengan ciri-ciri tersebut sistem kategorisasi yang berpengaruh terhadap struktur interaksi dapat terungkap.
- c. Kegiatan, dalam ruang atau tempat tersebut para pelaku tidak hanya berdiam diri saja tetapi melakukan kegiatan-kegiatan, yaitu tindakan-tindakan yang dilakukan yang dapat mewujudkan serangkaian interaksi diantara sesama mereka.
- d. Benda-benda atau alat, semua benda-benda atau alat yang berada dalam ruang atau tempat yang digunakan oleh para pelaku dalam melakukan kegiatan-kegiatannya atau yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatannya haruslah diperhatikan oleh peneliti.

- e. Waktu, setiap kegiatan selalu berada dalam tahap-tahap waktu yang berkesinambungan.
- f. Peristiwa, dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para pelaku, bisa terjadi sesuatu peristiwa di luar kegiatan-kegiatan yang nampaknya rutin dan teratur.
- g. Tujuan, dalam kegiatan-kegiatan yang diamati bisa juga terlihat tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh pelaku sebagaimana terwujud dalam bentuk tindakan, ekspresi dan gerak tubuh atau juga dalam bentuk ucapan-ucapan.
- h. Perasaan, pelaku-pelaku juga dalam kegiatan dan interaksi dengan sesama, terdapat pengungkapan perasaan dan emosi mereka dalam bentuk tindakan, ucapan, ekspresi dan gerak tubuh yang dimana harus diperhatikan oleh peneliti.

Pemahaman tentang diskriminasi dan sikap-sikap informan terhadap pengalaman hidup subyek sehari-hari diperoleh dengan menggunakan wawancara. Penggunaan pendekatan ini dimulai dengan sikap diam, ditinjau untuk menelaah apa yang sedang dipelajari. Cara ini menekankan berbagai aspek subjektif dari perilaku manusia, selanjutnya peneliti berusaha memahami bagaimana subjek memberi arti terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi di sekitar kehidupannya, khususnya di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti itu akan dilaksanakan. Adapun lokasi pada penelitian ini adalah di Rumah Sakit Stella Maris, Jln. Sumba opu 273 Maluku, Ujung Pandang, Kota Makassar.

C. Informan Penelitian

Informan merupakan berbagai sumber informasi yang dapat memberikan data yang diperlukan dalam penelitian, penentuan informan penelitian harus disesuaikan dengan jenis data atau informasi yang ingin didapatkan.

Penelitian kualitatif tidak dimaksudkan untuk membahas generalisasi dari hasil penelitiannya. Oleh karena itu, pada penelitian kualitatif tidak dikenal adanya populasi dan sampel. Subjek penelitian yang telah tercermin dalam fokus penelitian ditentukan dengan sengaja, subjek penelitian ini menjadi informan yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan (Suyanto, 2005: 171-172).

Untuk memperoleh informasi yang lebih jelas mengenai masalah penelitian yang sedang dibahas, maka diperlukan teknik informan. Informan adalah seseorang yang benar – benar mengetahui suatu persoalan / permasalahan tertentu yang darinya dapat diperoleh informasi yang jelas, akurat dan terpercaya baik berupa pernyataan – pernyataan, keterangan, atau data – data yang dapat membantu persoalan / permasalahan tersebut.

Berapa jumlah informan dalam penelitian kualitatif belum dapat diketahui sebelum peneliti melakukan kegiatan pengumpulan data di lapangan. Yang demikian dimaksud untuk tercapainya kualitas data yang memadai sehingga sampai ke informan keberapa data tidak berkualitas lagi atau sudah mencapai titik jenuh karena tidak memperoleh informasi baru lagi (Hamidi, 2005:75).

Sumber informan terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu sebagai berikut:

1. Informan kunci, yaitu informan yang dapat membukakan pintu untuk mengenali keseluruhan medan secara luas, dalam hal ini Admin Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar.
2. Informan ahli, yaitu informan yang terlibat secara langsung dalam suatu kegiatan atau interaksi, dalam hal ini karyawan Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar.
3. Informan biasa, yaitu informan yang mengetahui suatu program atau kegiatan namun ia tidak berpartisipasi secara langsung dalam aktivitas tersebut, dalam hal ini masyarakat setempat atau pelanggan Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar.

Adapun kreteria yang dijadikan sebagai informan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

No	Kriteria Informan
1.	Pemilik Perusahaan Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar.
2.	Karyawan/Pekerja wanita muslim di Rumah Sakit Stella Maris
3.	Pelanggan Rumah Sakit Stella Maris, di Jln. Sumba Opu 273 Maluko, Kota Makassar

D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian menyatakan pokok persoalan apa yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian. Penetapan fokus penelitian kualitatif. Hal ini karena suatu penelitian kualitatif tidak dimulai dari suatu yang kosong atau tanpa adanya masalah, baik masalah-masalah yang bersumber dari pengalaman peneliti atau melalui kepustakaan ilmiah (Moleong, 2001 :62).

Fokus penelitian terdiri dari hal-hal yang berkaitan dengan hal inti yang akan diteliti. Adapun fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Mencoba untuk mengungkapkan bentuk-bentuk diskriminasi terhadap para karyawan khususnya yang beragama islam. Dimana yang menjadi pokok persoalannya adalah karyawan yang beragama islam tidak diperbolehkan menggunakan hijab pada saat jam kerja di Rumah Sakit Stella Maris.
2. Mendeskripsikan penggunaan hijab sesuai dengan aturan agama islam yang dimana telah menjadi suatu objek pelanggaran di Rumah Sakit Stella Maris.

3. Para pekerja wanita dalam fokus penelitian ini adalah setiap karyawan yang beragama Islam, berumur sekitar 20 tahun hingga 35 tahun dan masih merupakan karyawan aktif di Rumah Sakit Stella Maris.
4. Mendeskripsikan dampak dari diskriminasi pekerja wanita berhijab yang telah melanggar aturan agama dan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Rumah Sakit Stella Maris.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah merupakan alat untuk keperluan dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Kamera

Kamera adalah sebuah alat untuk merekam atau mengabadikan sebuah kejadian/gambar yang bias dituangkan dalam media cetak/digital.

2. Lembar observasi

Lembar observasi berfungsi sebagai lembaran daftar kegiatan-kegiatan yang mungkin timbul dan akan diamati.

3. Angket

Angket adalah suatu alat untuk mengumpulkan data yang berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mendapatkan jawaban.

F. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Pengambilan data dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Sumber data lapangan yang dapat berarti seorang tokoh atau masyarakat, tokoh agama, aparat pemerintahan dan sebagainya yang merupakan sumber data primer. Sumber informasi documenter merupakan sumber data primer dapat berupa arsip-arsip yang berkaitan dengan masalah penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui beberapa sumber informasi, antara lain:

- a. Dokumen-dokumen, laporan, catatan dan profil
- b. Buku-buku ilmiah

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara pemelihan serta upaya untuk mengumpulkan data penelitian yang diperlukan di lapangan. Pengumpulan data yang digunakan dalam berbagai cara, yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai Bungin (2009 : 108).

2. Observasi

Bungin (2009), mengemukakan beberapa bentuk observasi yang dapat digunakan dalam penelitian kualitatif, yaitu observasi partisipasi, observasi tidak terstruktur, dan observasi kelompok tidak

terstruktur. Observasi yang peneliti gunakan yaitu observasi partisipasi (*participant obserpation*) dan observasi tidak terstruktur. Observasi partisipasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan dimana peneliti benar-benar terlibat dalam keseharian responden. Dan observasi tidak terstruktur ialah pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman observasi, sehingga peneliti mengembangkan pengamatannya berdasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi atau penggunaan dokumen sebagai data penelitian, juga memiliki keunggulan tersendiri dibandingkan dengan teknik pengumpulan data lainnya. Tidak semua kondisi dan kejadian (peristiwa) pada masa tertentu terekam secara indrawi dan seluruhnya mampu tersimpan dalam memory setiap orang. Karena itu, dokumen memegang peran penting untuk penjaringan data terutama bagi peristiwa atau kejadian masa lampau.

4. Partisipasi adalah orang yang ikut berperan serta dalam suatu kegiatan.

H. Analisis Data

Setelah data terkumpul, maka diadakan suatu analisis data untuk mengolah data yang ada. Analisis data adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data Moleong (2001 : 103).

Analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode, atau tanda dan mengkategorikan sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan focus atau masalah yang ingin dijawab. Melalui serangkaian aktivitas tersebut, data kualitatif yang biasanya berserakan dan bertumpuk-tumpuk bias disederhanakan dan akhirnya bisa dipahami dengan mudah. Setelah data tersebut terkumpul selanjutnya dianalisis. Analisis data merupakan bagian sangat penting dalam penelitian, analisis data kualitatif sangat sulit karena tidak ada pedoman baku, tidak berproses secara linier, dan tidak ada aturan-aturan yang sistematis.

Sesuai dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan maksud untuk menggambarkan keadaan atau fenomena berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana nyatanya. Maka dalam menganalisa data yang berhasil dikumpulkan tidak digunakan uji statistik sesuai dengan penelitian deskriptif, walaupun terdapat data yang bersifat kualitatif, akan digunakan untuk memudahkan penginterpretasian.

I. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data adalah teknik yang digunakan untuk meyakinkan masyarakat mengenai data yang didapatkan dapat dipercaya atau dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Sehingga peneliti dapat berhati-hati dalam memasukan data hasil penelitian. Data yang dimasukkan adalah data yang sudah melalui berbagai tahapan keabsahan data, (Pedoman Penulisan Skripsi, 2015:23).

Teknik keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi, triangulasi adalah pendekatan multi metode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data.

Jenis-jenis teknik triangulasi:

1. Triangulasi metode

Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda.

2. Trigulasi antara peneliti

Trigulasi antara peneliti dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data.

3. Trigulasi sumber data

Trigulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui beberapa metode dan sumber perolehan data.

4. Trigulasi teori

Hasil akhir peneliti kualitatif berupa sebuah rumusan informasi atau *thesis statemen*.

BAB IV

GAMBARAN DAN HISTORIS LOKASI PENELITIAN

A. Deskripsi Kota Makassar

1. Profil Wilayah

Kota Makassar merupakan kota terbesar keempat di Indonesia dan terbesar di Kawasan Timur Indonesia memiliki luas areal 175,79 km², sehingga kota ini sudah menjadi kota Metropolitan. Sebagai pusat pelayanan di KTI, Kota Makassar berperan sebagai pusat perdagangan dan jasa, pusat kegiatan industri, pusat kegiatan pemerintahan, simpul jasa angkutan barang dan penumpang baik darat, laut maupun udara dan pusat pelayanan pendidikan dan kesehatan.

Secara administrasi kota ini terdiri dari 14 kecamatan dan 143 kelurahan.

Kota ini berada pada ketinggian antara 0-25 m dari permukaan laut.

Penduduk Kota Makassar pada tahun 2000 adalah 1.130.384 jiwa yang terdiri dari laki-laki 557.050 jiwa dan perempuan 573.334 jiwa dengan pertumbuhan rata-rata 1,65 %. Masyarakat Kota Makassar terdiri dari beberapa etnis yang hidup berdampingan secara damai seperti Etnis Bugis, etnis Makassar, etnis Cina, etnis Toraja, etnis Mandar dll. Kota dengan populasi 1.112.688 jiwa ini, mayoritas penduduknya beragama Islam. Dalam sejarah perkembangan Islam, Makassar adalah kota kunci dalam penyebaran agama Islam ke Kalimantan, Philipina Selatan, NTB dan Maluku. Munculnya kasus SARA di Ambon-Maluku dan Poso pada

beberapa tahun terakhir ini, tidak terlepas dari peran strategis Makassar sebagai kota pintu di wilayah Timur Indonesia.

Kekristenan di Makassar dalam beberapa tahun terakhir ini sering menjadi sasaran serbuan. Kota Makassar disamping sebagai daerah transit para wisatawan yang akan menuju ke Tana Toraja dan daerah-daerah lainnya, juga memiliki potensi obyek wisata seperti: Pulau Lae-lae, Pulau Kayangan, Pulau Samalona, Obyek wisata peninggalan sejarah lainnya seperti: Museum Lagaligo, Benteng Somba Opu, Makam Syech Yusuf, makam Pangeran Diponegoro, Makam Raja-raja Tallo, dan lain-lain. Fasilitas penunjang tersedia jumlah hotel 95 buah dengan jumlah kamar 3.367 cottage wisata sebanyak 76 buah, selain itu juga terdapat obyek wisata Tanjung Bunga yang potensial.

Gambar 4.1. Peta wilayah kota Makassar

Sumber: Litbang Kompas diolah dari Badan Pusat Statistik Kota Makassar 2017.

2. Aspek Geografis dan Demografis

Secara geografis Kota Metropolitan Makassar terletak di pesisir pantai barat Sulawesi Selatan pada koordinat $119^{\circ}18'27,97''$ $119^{\circ}32'31,03''$ Bujur Timur dan $5^{\circ}00'30,18''$ - $5^{\circ}14'6,49''$ Lintang Selatan dengan luas wilayah 175.77 km dengan batas-batas berikut :

Batas Utara : Kabupaten Pangkajene Kepulauan

Batas Selatan : Kabupaten Gowa

Batas Timur : Kabupaten Maros

Batas Barat : Selat Makasar

Secara administrasi Kota Makassar terbagi atas 14 Kecamatan dan 142 Kelurahan dengan 885 RW dan 4446 RT Ketinggian Kota Makassar bervariasi antara 0 - 25 meter dari permukaan laut, dengan suhu udara antara 20° C sampai dengan 32° C. Kota Makassar diapit dua buah sungai yaitu: Sungai Tallo yang bermuara disebelah utara kota dan Sungai Jeneberang bermuara pada bagian selatan kota.

Selain memiliki wilayah daratan, Kota Makassar juga memiliki wilayah kepulauan yang dapat dilihat sepanjang garis pantai Kota Makassar.

Adapun pulau-pulau di wilayahnya merupakan bagian dari dua Kecamatan yaitu Kecamatan Ujung Pandang dan Ujung Tanah. Pulau-pulau ini merupakan gugusan pulau-pulau karang sebanyak 12 pulau, bagian dari gugusan pulau-pulau Sangkarang, atau disebut juga Pulau-pulau Pabbiring atau lebih dikenal dengan nama Kepulauan Spermonde. Pulau-pulau tersebut adalah Pulau Lantaka (terjauh), pulau Langkai, Pulau Lumu-Lumu, Pulau Caddi, pulau Kodingareng Keke, Pulau Samalona, pulau Lae-Lae, Pulau Gusung dan Kayangan.

Tabel 4.1. Pembagian kecamatan berdasarkan luas wilayahnya

No	Kecamatan	Luas (Km ²)
1	Tamalanrea	38,84
2	Biringkanaya	48,22
3	Manggala	24,14

4	Panakkukang	17,05
5	Tallo	5,83
6	Ujung Tanah	5,94
7	Bontoala	2,10
8	Wajo	1,99
9	Ujung Pandang	2,63
10	Makassar	2,52
11	Rappocini	9,23
12	Tamalate	20,21
13	Mamajang	2,25
14	Mariso	1,82
	Total	175,77

Sumber: Litbang Kompas diolah dari Badan Pusat Statistik Kota

Makassar 2017

3. Kependudukan

Panjang garis pantai Kota Makassar sekitar 32 km dan pada tahun 2009 jumlah penduduk tercatat sebanyak 1.272.349 jiwa yang terdiri atas 610.270 laki-laki dan 662.079 perempuan. Sementara itu jumlah penduduk Kota Makassar tahun 2008 tercatat sebanyak 1.253.656 jiwa. Komposisi penduduk menurut jenis kelamin dapat ditunjukkan dengan rasio jenis kelamin Rasio jenis kelamin penduduk Kota Makassar

yaitu sekitar 92,17%, yang berarti setiap 100 penduduk wanita terdapat 92 penduduk laki-laki.

Ditinjau dari kepadatan penduduk Kota Makassar adalah terpadat yaitu 33.390 jiwa per km² persegi, disusul Kecamatan Mariso (30.457 jiwa/km²), Kecamatan Bontoala (29.872 jiwa/km²). Sedang Kecamatan Biringkanaya merupakan kecamatan dengan kepadatan penduduk terendah yaitu sekitar 2.709 jiwa/km², kemudian Kecamatan Tamalanrea 2.841 jiwa/km², Manggala (4.163 jiwa/km²), Kecamatan Ujung Tanah (8.266 jiwa/km²), Kecamatan Panakkukang 8.009 jiwa/km²).

Besarnya jumlah penduduk di sepanjang aliran sungai Tallo yang meliputi 5 kecamatan (Ujung Tanah, Tallo, Manggala, Biringkanaya dan Tamalanrea) tersebut dimungkinkan karena pemanfaatan wilayah pesisir sebagai pemukiman dan hal ini akan erat kaitannya dengan besarnya limbah domestik yang masuk ke Sungai Tallo. Sedangkan jumlah penduduk yang relatif kecil di beberapa kecamatan ini disebabkan karena daya dukung wilayah hunian yang sempit dan padat, juga merupakan wilayah pusat perbelanjaan, pelayanan dan jasa serta berbagai bangunan infrastruktur pemerintah Kota Makassar.

Tabel 4.2. Pembagian kecamatan berdasarkan jumlah penduduk tertinggi dan terendah

No	Kecamatan	Penduduk (Jiwa/Km ²)
1	Makassar	33.390

2	Mariso	30.457
3	Bontoala	29.872
4	Biringkanaya	2.709
5	Tamalanrea	2.841
6	Manggala	4.163
7	Ujung Tanah	8.266
8	Panakkukang	8.009

Sumber: BPS Kota Makasar

B. Dekripsi Rumah Sakit Stella Maris

1. Sejarah Rumah Sakit Stella Maris

a. Masa Pembangunan (1938-1939)

Kongregasi JMJ mulai berkarya di Sulawesi Selatan sejak 1927 dengan membuka karya pendidikan. Dalam perjalanan waktu, dipahami adanya kebutuhan mendesak untuk pelayanan kesehatan bagi masyarakat miskin, kecil dan lemah; maka waktu itu MGR. Martens, perfek apostolik makassar berbicara dengan beberapa petinggi Makassar akan perlunya dibangun sebuah rumah sakit.

Berita menggembirakan ini disambut baik oleh para suster JMJ maka setelah ada persetujuan dari pimpinan yang berwenang rumah sakit mulai dibangun meskipun sederhana, namun cukup lengkap serta memenuhi persyaratan sekalipun ruang rawat inap baru berjumlah 40 tempat tidur. Pada 2 Agustus 1938, para suster JMJ Komunitas Rajawali membeli tanah di antara Strandsweg (Jl. Penghibur), Jl. Datumuseng dan

Arendsweg (Jl. Lamadukelleng). tanah itu semula milik De Heer de Munnik. Pada 6 Agustus 1938, pembangunan rumah sakit mulai disiapkan oleh arsitek Fermont Cuypers. Pada 8 Desember 1938, peletakan batu pertama mengawali pembangunan “Rooms Katoliek Ziekenhuis Stella Maris”. Pada 15 Mei dan 3 Juni 1939, dilaksanakan kegiatan Fancy Fair di lapangan Sekolah Rajawali, sebagai bagian usaha pencarian dana mebangunan RS. Stella Maris. Pada 22 September 1939, Peresmian gedung RKZ Stella Maris, yang diperingati sebagai HUT RS Stella Maris hingga saat ini.

b. Masa Pertumbuhan (1939-1942)

Tiga tahun pertama dalam usianya, RS stella Maris memang dikelola serba seadanya. Semuanya masih sangat sederhana, dan jauh dari memadai, kecuali mantalitas dan spiritualitas para Suster untuk melayani pasien. Saat itu didatangkanlah dokter dari RS Tentara (Dr. Smit). Dalam waktu singkat, banyak masyarakat yang memanfaatkan pelayanan kesehatan R.K.Z Stella Maris. Diawal berdirinya R.K.Z Stella Maris telah mendapat tempat dan penghormatan dihati masyarakat.

c. Masa Pendudukan (1942-1945)

Pada tahun ini Balatentara Jepang datang dan kemudian merebut dan menduduki rumah sakit ini. Para suster berkebangsaan Belanda diinternir di Kamp Kampili (Bili-Bili), yang berkebangsaan Indonesia dipulangkan ke keluarganya. RS Stella Maris berganti nama menjadi “Makassar

Minseibu Bioing”. Pada jaman ini peperangan menyebabkan rumah sakit mengalami masa masa sukar, obat obatan kurang, persediaan sandang pangan menipis. Keadaan ini mencapai klimaksnya pada awal 1943. Kota Makassar dibom sekutu. mayat-mayat bergelimpangan di lorong lorong rumah sakit. kamar mayat dipenuhi mayat. Selama masa pendudukan RS Stella Maris dipimpin oleh dr. Azzuma berkebangsaan Jepang.

d. Masa Peralihan (1945-1947)

Setelah Perang Dunia II berakhir dan Jepang menyerah pada sekutu, pendudukan Jepang atas RS Stella Maris pun berakhir. Jepang pergi, namun kemudian tentara Sekutu dibawa pemerintah Hindia Belanda membentuk Negara Indonesia Timur (NIT). RS Stella Maris beralih tangan dan menjadi rumah sakit pemerintah. Pada 1 Januari 1946, dr.H.A.P.C Oomen ditempatkan pemerintah sebagai Direktur RS Stella Maris dan dr. J.L Makalew sebagai Wakil Direktur. Banyak dokter-dokter yang didatangkan untuk praktek di RS Stella Maris pada masa ini.

Gambar 4.2. Peralihan Rumah Sakit Stella Maris

Sumber: Data Rumah Sakit Stella Maris Bulan Januari 2018

e. Masa Perjuangan Untuk Pengembalian (1947-1948)

Meskipun keadaan RS Stella Maris berangsur pulih namun rumah sakit belum dikembalikan kepada pemiliknya yang sah, yakni Suster Suster JMJ. Atas desakan para tokoh umat dan para suster, dr.H.A.P.C Oomen selaku direktur menuliskan surat kepada pemerintah, c.q Departemen kesehatan NIT, agar RS Stella Maris dikembalikan kepada para Suster Societas Jesus-Maria-Josef (JMJ). Untuk mendorong terelisasinya pengembalian ini, dibentuk suatu komisi. Banyak kendala dihadapi dalam pengurusan ini, Mr. Teng Tjin Leng dan Moeder Theopille terus berjuang dengan gigih, akhirnya pemerintah NIT menyetujui pengembalian RS Stella Maris kepada para Suster JMJ.

f. Masa Pembangunan dan Pembenahan (1948-Kini)

Gambar 4.3. Masa Pembangunan dan Pembenahan

Sumber: Data Rumah Sakit Stella Maris Bulan Januari 2018

Tidak lama setelah pengembalian kepada sang pemilik, RS Stella Maris harus berbenah diri. Pada 1948 dr. J.L Makalew diangkat menjadi direktur. Pada masa ini para dokter asing telah kembali ke negeri mereka. Rumah Sakit Stella Maris kemudian menandatangani dokter dokter dari pulau jawa. Hingga akhir tahun 60-an jumlah dokter ahli masih kurang namun terus dilakukan upaya perbaikan.

2. Ketenagaan di Rumah Sakit Stella Maris

Dari data ketenagaan di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar menurut profil ketenagaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Data Ketenagaan Rumah Sakit Stella Maris

Tahun	Medis	Perawat	PM	NM	Total	% NM
2015	9	307	61	221	598	31,89%
2016	9	298	64	201	576	35,59%
2017	9	291	64	196	560	35%
2018	Medis	Perawat	PM	NM	Total	% NM
Januari	9	306	63	195	573	34,03%
Februari	9	304	63	195	571	34,15%

Sumber: Data Rumah Sakit Stella Maris Bulan April 2018

Berdasarkan data pada table diatas mengenai ketenagaan, dapat dilihat bahwa data bulan Februari 2018 ada terjadi penurunan jumlah tenaga perawat dibandingkan pada bulan Januari 2018 yaitu 2 orang, namun jumlah tenaga Medis, Penunjang Medis (PM) dan tenaga Non Medis (NM) tidak mengalami perubahan.

3. Tingkat Pendidikan

Di Indonesia, rumah sakit merupakan fasilitas kesehatan rujukan utama bagi masyarakat yang ingin memperoleh pelayanan kesehatan baik untuk pengobatan maupun untuk pemulihan kesehatannya. Sebagai pusat rujukan kesehatan utama, rumah sakit dituntut mampu memberikan pelayanan yang komprehensif bagi setiap pasiennya (seterusnya akan disebut sebagai klien).

Pelayanan kesehatan yang komprehensif adalah berbagai bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh suatu tim multi disiplin sesuai kebutuhan pasien. Salah satu disiplin ilmu yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada klien adalah tim keperawatan. Disebut tim keperawatan oleh karena seorang tenaga perawat tidak dapat secara mandiri melakukan asuhan keperawatan yang komprehensif kepada seorang pasien dengan spesifikasi penyakit tertentu, melainkan butuh kerjasama dari tenaga perawat yang lain. Dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit, tim keperawatan merupakan garda terdepan untuk tercapainya kepuasan klien terhadap kebutuhan pemulihannya dari kondisi sakit. Hal ini dikarenakan, tim keperawatan melakukan pelayanan keperawatan (atau disebut asuhan keperawatan) selama 24 jam secara terus menerus terhadap klien.

Menimbang pentingnya peranan tenaga tim keperawatan di rumah sakit untuk mewujudkan penyembuhan dan pemulihan kesehatan klien, maka dibutuhkan sosok pemimpin atau manager yang profesional dalam

lingkup keperawatan ini yang disebut manager keperawatan rumah sakit. Posisi sebagai manager keperawatan merupakan salah satu posisi yang cukup berat di rumah sakit oleh karena berkenaan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang amat besar, yaitu tenaga perawat yang akan melakukan asuhan keperawatan kepada setiap klien di rumah sakit. Disamping fungsi utamanya adalah untuk mewujudkan pelaksanaan asuhan keperawatan klien yang cepat dan tepat.

Berikut adalah data ketenagaan Rumah Sakit Stella Maris menurut profil pendidikan:

Tabel 4.4. Data Ketenagaan Medis Menurut Profil Pendidikan

No	Profil Pendidikan	Jumlah
1	Dokter Spesialis Bedah	1
2	Dokter Spesialis Obgyn	1
3	Dokter Umum	5
4	S2 Kesehatan Masyarakat	2
	Jumlah	9

Sumber: Data Rumah Sakit Stella Maris Bulan April 2018

Berdasarkan tabel diatas mengenai profil pendidikan pada tenaga medis yakni tenaga Dokter Umum sebanyak 5 tenaga dan merupakan tenaga terbanyak pada tenaga medis. Sedangkan yang paling sedikit adalah tenaga Dokter Spesial Bedah dan tenaga Dokter Spesialis Obgyn yang masing-masing 1 tenaga.

Tabel 4.5. Data Ketenagaan Keperawatan Menurut Profil Pendidikan

No	Profil Pendidikan	Jumlah
1	D3 Kebidanan	18
2	D3 Keperawatan	163
3	D3 Kesehatan Gigi	1
4	D4 Kebidanan	5
5	Perawat Bidan/D1 Bidan	2
6	Perawat Kesehatan (SPK/SPR)	40
7	S1 Keperawatan	6
8	S1 Keperawatan dan Ners	69
	Jumlah	304

Sumber: Data Rumah Sakit Stella Maris Bulan April 2018

Berdasarkan tabel diatas mengenai profil pendidikan pada tenaga Keperawatan bulan Februari 2018, dimana dapat dilihat bahwa Perawat dengan lulusan Pendidikan Akper / D3 Keperawatan sebanyak 163 tenaga, dan disusul tenaga perawat dengan lulusan S1 Keperawatan dan Ners sebanyak 69 tenaga, kemudian disusul dengan lulusan SPK/SPR sebanyak 40 tenaga, serta yang paling sedikit adalah dengan lulusan D3 Kesehatan Gigi 1 tenaga.

Tabel 4.6. Data Ketenagaan Penunjang Medis Menurut Profil Pendidikan

No	Profil Pendidikan	Jumlah
1	Akademi Rekam Medis	3
2	Akademi/D3 Gizi/Dietsien	5
3	Analisis Kesehatan	1
4	Apoteker	4
5	Asisten Apoteker (SMF)	5
6	D3 Farmasi	12
7	D3 Keperawatan	1
8	D3 Laboratorium	10
9	Fisio Terapis	4
10	Radio Grafer	6
11	S1 Kesehatan Masyarakat	1
12	S1 Teknologi Laboratorium Kesehatan	1
13	Sarjana Farmasi	5
14	Tenaga Gizi Lainnya/SMKK BOGA	5
	Jumlah	63

Sumber: Data Rumah Sakit Stella Maris Bulan April 2018

Berdasarkan tabel diatas mengenai data Penunjang Medis, dimana tenaga dengan lulusan D3 Farmasi menempati posisi paling banyak yakni

sebanyak 12 tenaga, kemudian disusul dengan lulusan D3 Laboratorium sebanyak 10 tenaga dan tenaga paling sedikit adalah dengan lulusan S1 Kesehatan Masyarakat, S1 Teknologi Laboratorium Kesehatan dan SMEA, masing-masing 1 tenaga.

Tabel 4.7. Data Ketenagaan Non Medis Menurut Profil Pendidikan

No	Profil Pendidikan	Jumlah
1	D3 Ekonomi/Akuntansi	1
2	D3 Komputer	1
3	Dokter Umum	1
4	S1 Ekonomi/Akuntansi	3
5	S1 Ekonomi/Manajemen	4
6	S1 Ilmu Komunikasi	2
7	S1 Kesehatan Masyarakat	5
8	S1 Pendidikan dan Pengajaran Agama Katolik	1
9	S1 Teknik Arsitektur	1
10	S1 Teknik Industri	1
11	S2 Kesehatan Masyarakat	1
12	Sarjana Komputer	2
13	SD	12
14	SLTP	35

15	SMA/SMU	50
16	SMEA	33
17	SMK Teknik Ketenaga Listrikan	1
18	SMK Teknik Komputer dan Informatika	2
19	SMK Teknik Otomotif	1
20	SMKK/BUSANA	7
21	SMTA/SMU Lainnya SMK Perhotelan	4
22	SPSA	18
23	STM	7
24	Teknisi Elektromedis	1
25	Tenaga Gizi Lainnya/SMKK BOGA	1
	Jumlah	195

Sumber: Data Rumah Sakit Stella Maris Bulan April 2018

Berdasarkan tabel diatas mengenai data Non Medis, dimana tenaga dengan lulusan SMA/SMU menempati posisi paling banyak yakni 50 tenaga, kemudian disusul dengan Pendidikan SMTP sebanyak 35 tenaga dan SMEA sebanyak 33 tenaga.

4. Tingkat Agama

Agama dan kehidupan beragama sangat mempengaruhi ketahanan sosial budaya. Dalam masyarakat Pancasila peranan agama jelas sangat besar, dimana setiap umat beragama diakui sepenuhnya menurut agama dan kepercayaannya. Apabila setiap umat beragama benar-benar menjalankan

kemurnian ajaran agamanya, maka masyarakat dan negara yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 akan bertambah kuat.

Pada umumnya Tenaga Medis, Keperawatan, Penunjang Medis Dan Non Medis di Rumah Sakit Stella Maris merupakan pemeluk agama Katolik dan Protestan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8. Data Ketenagaan Menurut Profil Keagamaan

Agama	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
BUDHA	1	-	1
HINDU	2	3	5
ISLAM	18	58	76
KATOLIK	73	232	305
PROTESTAN	30	154	184
Jumlah	124	447	571

Sumber: Data Rumah Sakit Stella Maris Bulan April 2018

Berdasarkan tabel diatas mengenai ketenagaan menurut Agama, yakni pegawai dengan memiliki agama Katolik yang paling banyak yakni sebanyak 305 tenaga dengan jumlah laki-laki 73 tenaga dan perempuan 232 tenaga, kemudian disusul dengan pegawai yang memiliki agama Kristen Protestan yakni sebanyak 184 tenaga dengan jumlah laki-laki 30 tenaga dan perempuan 154 tenaga. Menempati urutan selanjutnya yakni pegawai yang memiliki agama Islam yakni sebanyak 76 tenaga dengan jumlah laki-laki 18 tenaga dan perempuan 58 tenaga, kemudian pegawai

yang beragama Hindu sebanyak 5 tenaga dengan jumlah laki-laki 2 tenaga dan perempuan 3 tenaga, serta yang terakhir adalah pegawai yang memiliki agama Budha sebanyak 1 tenaga dengan jumlah laki-laki 1 tenaga dan perempuan tidak ada

BAB V

**BENTUK-BENTUK MANIFESTASI DISKRIMINASI PEKERJA WANITA
BERHIJAB DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS**

Diskriminasi adalah perlakuan yang tidak seimbang terhadap perorangan, atau kelompok, berdasarkan sesuatu, baik 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.

Oleh karena itu, representasi dari pada harapan peneliti adalah tercapainya kesetaraan tanpa ada diskriminasi tertentu. Kesetaraan berarti adanya kesamaan kondisi bagi yang beragama satu maupun agama yang lainnya baik bagi laki-laki atau perempuan dalam memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi, politik, hukum, sosial budaya, pendidikan, pekerjaan serta aspek kehidupan manusia lainnya.

Kesetaraan sangat erat kaitannya dengan keadilan yaitu proses dan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi apapun, baik dari ras, suku bangsa, warna kulit, bahasa, kepercayaan maupun berdasarkan jenis kelamin. Berikut adalah salah satu bentuk manifestasi diskriminasi seperti yang diungkapkan oleh beberapa informan dilapangan adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur Rumah Sakit Stella Maris yaitu bapak dr. TS (56 Tahun) yaitu sebagai berikut :

“Di rumah sakit ini kami tidak melakukan diskriminasi apapun, kami terbuka untuk menerima siapapun untuk bekerja disini, dengan pelayanan sesuai dengan motto kami yaitu melayani dengan cinta kasih” (Wawancara: 26 Desember 2017).

Demikian juga saat wawancara dengan Bapak IW yang merupakan tenaga Spesialis (35 tahun) berpendapat bahwa:

“Sebenarnya kalau kita mengatakan pihak rumah sakit Melakukan Diskriminasi seperti yang ade tanyakan, saya rasa tidak. Karena rata-rata disini mendapatkan kelayakan dan diterima tanpa melihat latar belakangnya. Mungkin mereka tidak memakai hijab karena itu pilihan mereka kan, selama mereka bisa bekerja dengan baik yah pasti semuanya akan baik” (Wawancara: 10 Januari 2018).

Dari hasil wawancara bersama bapak direktur TS dan tenaga spesialis bapak IW, dapat di simpulkan bahwa mereka hanya mengutamakan pelayanan berdasarkan motto melayani dengan cinta kasih dan menerima siapapun yang ingin menjadi tenaga pekerja disana. Hal yang sama di benarkan dengan visi dan misi Rumah

Sakit Stella Maris. Bahwa visinya adalah menjadi rumah sakit terbaik di Sulawesi Selatan, khususnya dibidang keperawatan dengan semangat cinta kasih Kristus kepada sesama, dan Misinya adalah tetap memperhatikan kepada golongan masyarakat lemah, pelayanan dengan mutu pelayanan prima, pelayanan kesehatan dengan standar kedokteran yang mutakhir dan komprehensif serta peningkatan kesejahteraan karyawan dan kinerjanya.

Sudah tidak bisa dipungkiri lagi bahwa setiap organisasi yang baik tentu memiliki tujuan dan sasaran yang dituangkan dalam sistem manajemen mutu yang pada dasarnya mengarah pada pemenuhan kebutuhan pelanggan atau masyarakat. Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan tersebut, manajemen setiap organisasi tentu sajameliliki acuan tersendiri untuk menyusun Sistem Manajemen Mutu yang akan diterapkan dalam pelaksanaan proses sehari-hari organisasi.

Berbagai upaya dilakukan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan, antara lain, dengan penerapan Sistem Manajemen Mutu yang efektif serta dengan perbaikan terus-menerus agar mampu memenuhi keinginan serta pelayanan yang baik bagi pelanggan. Untuk dapat menerapkan upaya perbaikan terus-menerus, organisasi harus mampu mengukur dan mengontrol manajemen mutunya. Itulah sebabnya diperlukan standar yang bersifat lokal, nasional, maupun internasional.

Dari standarisasi visi dan motto inilah yang kemudian menjadi dasar bahwa setiap pekerja baik yang laki-laki maupun perempuan harus tunduk dan patuh terhadap aturan yang berlaku tanpa melihat latar belakang apapun. Serta mengupayakan

dan lebih mementingkan upaya pelayanan mutu dengan dasar standar yang telah ditetapkan.

Tetapi pada saat peneliti melakukan observasi dengan menggunakan metode observasi partisipasi, ada beberapa perbedaan yang menjadi perbandingan peneliti. Bahwa setiap peneliti menghimpun data melalui pengamatan dan penginderaan, kenyataan yang terjadi malah sebaliknya, tidak sesuai seperti yang di jelaskan oleh bapak direktur TS dan tenaga spesialis bapak IW.

Hal ini pun dibenarkan dengan pernyataan saudari AD yang juga sebagai karyawan (29 Tahun) saat peneliti melakukan wawancara, dan beliau memberikan sedikit gambaran bahwa ada diskriminasi yang terjadi disana:

“Saya mungkin sudah bekerja disini sekitar 3 tahun kayanya, dan banyak juga teman-teman lain yang beragama Islam. Tapi semenjak masuk disini kami tidak berhijab, yah tapi tidak apa-apa karena semua orang mau kerja dan sekarang pekerjaan itu tidak mudah didapat” (Wawancara: 26 Januari 2018).

Dari pandangan AD di atas mungkin terdapat sedikit perbedaan dan mendatangkan pertanyaan yang baru. AD mengatakan bahwa sejak pertama masuk saja mereka sudah tidak berhijab dan lagian sekarang sudah susah untuk mendapatkan pekerjaan. Tetapi bapak TS dan IW mengatakan bahwa pihak rumah sakit memberikan kelayakan dan menerima siapapun tanpa melihat latar

belakangnya, serta pekerja wanita tidak berhijab karena mungkin itu adalah pilihan mereka sendiri.

Pernyataan ini tentu mendatangkan pertanyaan baru karena selama peneliti berada dilokasi penelitian, peneliti juga menggunakan metode pengamatan untuk melihat dan mencatat kejadian-kejadian yang terjadi secara berulang-ulang. Bahwa apabila tidak ada diskriminasi tertentu paling tidak ada beberapa pekerja wanita yang menggunakan hijab sesuai dengan syariat agamanya, tetapi peneliti tidak mendapatkan itu.

Pada dasarnya teknik observasi digunakan untuk melihat dan mengamati perubahan fenomena-fenomena social yang tumbuh dan berkembang yang kemudian dapat dilakukan perubahan atas penilaian tersebut, bagi pelaksana observasi untuk melihat obyek moment tertentu, sehingga mampu memisahkan antara yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan. (Margono, 2007:159).

Maka melalui bantuan metode observasi partisipasi, peneliti mendapatkan beberapa jawaban sebagai berikut:

“Saat saya menghimpun semua kejadian-kejadian dan untuk mendapatkan informasi-informasi yang saya butuhkan dalam melanjutkan sebuah penelitian, benar bahwa setiap peristiwa yang terjadi dalam beberapa waktu yang berbeda, saya mengamati dan hasilnya selalu sama, para pelaku (informan) di dalam ruang atau tempat kegiatan yang mereka lakukan selalu sama, tidak ada yang berhijab” (Observasi: 04 Februari 2018).

Data observasi di atas menunjukkan bahwa diskriminasi mencakup perilaku apa saja dan kapan saja, diskriminasi yang dilakukan merupakan perbedaan yang dibuat berdasarkan alamiah atau pengkategorian masyarakat, yang tidak ada hubungannya dengan kemampuan individu atau jasanya.

Hal ini pun disampaikan juga oleh bapak PY yang bekerja sebagai security (32 Tahun) saat peneliti kembali menggunakan metode wawancara, bahwa:

“Iyah di sini masih belum di biarkan memakai kerudung bagi yang beragama Islam, jadi kadang biasa di luar baru bias tahu mereka beragama islam karena biasa pulang kerja baru bias memakai kerudung” (Wawancara: 28 Januari 2018).

Sama halnya peneliti menggunakan metode wawancara dengan dengan AA (25 Tahun) yang yang bekerja pada bagian supervisi menjelaskan:

“Sebenarnya kami juga ingin agar mereka yang beragama Islam bisaberhijab, mungkin kita hanya bisa mengikuti aturan ini karena sudah lama sekali aturan ini berlaku” (Wawancara: 4 Februari 2018).

Berdasarkan data hasil wawancara informan PY dan AA di atas serta metode observasi partisipasi yang peneliti gunakan saat peneliti berada dilapangan, bahwa pekerja wanita di Rumah Sakit Stella Maris masih belum menggunakan hijab bagi yang beragama Islam. Terdapat juga kebingungan dalam membedakan mana pekerja wanita Islam dan bukan yang beragama Islam, karena semuanya tidak menggunakan hijab. Aturan ini sudah turun temurun hingga saat ini berdasarkan latar belakang inisiatif pembangunan rumah sakit tersebut. Selama Informan mulai bekerja di Rumah Sakit Stella Maris, dia sangat menginginkan agar pekerja

wanita bias berhijab jika mereka beragama Islam. Apalagi menurut syariat Islam berhijab merupakan suatu kewajiban yang tidak bisa di langgar dengan alasan apapun.

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.

Hal yang sama terjadi saat peneliti melakukan observasi lanjutan, yaitu sebagai berikut:

“Para informan tetap eksis dengan mempertahankan jilbabnya dengan cara memakai jilbab saat pulang kerja, meskipun ada peraturan tentang larangan berjilbab mereka berusaha mematuhi peraturan yang ada, yang mengharuskan melepas jilbab saat bekerja” (Observasi: 04 Februari 2018).

Peneliti juga melakukan wawancara terhadap salah satu pasien muslim di Rumah sakit Stella Maris, bagaimana pandangan mereka terhadap adanya diskriminasi mengenakan hijab pada karyawan muslim di rumah sakit tersebut, yaitu sebagai berikut :

Ibu SH (39 tahun), yang merupakan salah satu pasien atau pengunjung mengatakan bahwa :

“Saya sebagai pasien di rumah sakit ini untuk menanggapi hal itu saya pikir tidak dibenarkan untuk melakukan diskriminasi tersebut. itu juga sudah menyalahi peraturan pemerintah mengenai hak dan kewajiban karyawan. Walaupun memang

rumah sakitnya non Islam harusnya itu tidak menjadi masalah untuk membolehkan karyawati muslimnya untuk mengenakan hijab. Hijab untuk orang muslim adalah keharusan dan sifatnya wajib, jadi secara tidak langsung pihak rumah sakit tidak toleransi terhadap karyawati muslimnya. Hanya saja aturan ini berlaku sejak lama dan mungkin tidak dianggap sebagai suatu kesalahan, apalagi perusahaan ini saja sudah berlatar belakang Non Islam” (Wawancara, 24 Desember 2018).

Berdasarkan penjelasan dari salah satu pasien atau pengunjung di atas tentu dapatkan kita simpulkan bahwa kesadaran tentang tidak dibiarkannya karyawati berhijab ini sudah banyak diketahui di lingkungan masyarakat. Namun kenyataan seperti ini jika terus menerus di biarkan maka akan di anggap sebagai sebuah aturan dan bukan lagi pelanggaran diskriminasi.

Diskriminasi terhadap perempuan akibat aturan pekerjaan, yaitu larangan menggunakan hijab pada saat bekerja adalah perwujudan pelanggaran hak asasi manusia (HAM). Secara sengaja atau tidak, rumah sakit tersebut telah melanggar HAM.

H. Manullang Sendjun (2001:30-31), seperti halnya program pembinaan generasi muda, program peningkatan peranan wanita ini pun merupakan program koordinatif dengan instansi lain di bawah koordinasi Menteri Negara Peningkatan Peranan Wanita. Dari segi ketenagakerjaan program ini juga di tujukan untuk meningkatkan peran serta wanita dalam kegiatan produktif, sehingga dapat membantu meningkatkan kesejahteraan keluarganya.

Dalam pasal 1 Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan di sebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Bagan berikut merupakan hasil rangkuman dari bentuk-bentuk manifestasi diskriminasi pekerja wanita berhijab di rumah sakit Stella Maris Kota Makassar:

Bagan 5.1: Bagan Bentuk-bentuk Diskriminasi Di Rumah Sakit Stella Maris

Seperti yang kita ketahui bahwa diskriminasi sendiri adalah perlakuan yang tidak adil atau berbeda terhadap seseorang atau kelompok berdasarkan sesuatu. Jadi, diskriminasi terhadap pekerja perempuan berhijab adalah munculnya perlakuan yang tidak adil atau berbeda terhadap perempuan yang menggunakan hijab. Bukankah tentu kita semua ketahui bahwa menggunakan hijab merupakan hak setiap perempuan, khususnya perempuan muslim. Sebagaimana konvensi wanita

yang menjadi komitmen negara di dunia dalam menekankan pada kesetaraan dan keadilan pada perempuan.

Gambar 5.1. Bersama Karyawati Rumah Sakit Saat Meneliti

Sumber: Data rumah sakit stella maris bulaan Februari 2018

Perempuan memilih untuk bekerja karena penghasilan yang di peroleh suami atau anggota keluarga laki-laki lain dalam rumah tangga tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Bekerja di sekitar rumah juga di lakukan sebagai suatu strategi kaum perempuan dengan tujuan ganda yakni memperoleh penghasilan sambil memastikan diri bahwa pekerjaan-pekerjaan domestic tetap terlaksana sebagaimana diharapkan.

Diskriminasi juga seringkali diawali dengan prasangka. Melalui prasangka, kita melakukan pembedaan terhadap orang yang kita sangka, tetapi prasangka terkadang tanpa dilandasi kebenaran dan disebabkan hanya karena ketakutan atas perbedaan. Melalui cap buruk prasangka di kembangkan untuk di jadikan pendukung dalam melakukan diskriminasi. Cap buruk ini dapat di peroleh melalui pengaruh social seperti masyarakat, tetangga, keluarga, orangtua, sekolah, media, dan sebagainya.

Berkaitan dengan hak perempuan di bidang profesi dan ketenagakerjaan, terdapat hak-hak yang harus di dapatkan perempuan baik sebelum, saat, maupun sesudah melakukan pekerjaan. Sebelum mendapat pekerjaan, seorang perempuan mempunyai hak untuk di berikan kesempatan yang sama dengan pria untuk

mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga mereka perempuan harus dapat dilakukan seleksi terhadapnya tanpa ada diskriminasi apapun. Saat mendapat pekerjaan, seorang perempuan juga mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi, yaitu mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaannya, mendapatkan kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan yang sama untuk dapat meningkatkan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, termasuk juga hak untuk mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Setelah mendapat pekerjaan, tentunya ada saatnya ketika perempuan harus berhenti dan meninggalkan pekerjaannya. Maka ketika pekerjaan itu berakhir, seorang perempuan juga mempunyai hak untuk mendapatkan pesangon yang adil dan sesuai dengan kinerja dan kualitas pekerjaan yang dilakukannya.

Hak asasi perempuan, adalah hak yang dimiliki oleh seorang perempuan, baik karena ia seorang manusia maupun sebagai seorang perempuan, dalam khasanah hukum hak asasi manusia dapat ditemui pengaturannya dalam berbagai sistem hukum tentang hak asasi manusia. Dalam pengertian tersebut dijelaskan bahwa pengaturan mengenai pengakuan atas hak seorang perempuan terdapat dalam berbagai sistem hukum tentang hak asasi manusia. Sistem hukum tentang hak asasi manusia yang dimaksud adalah sistem hukum hak asasi manusia baik yang terdapat dalam ranah internasional maupun nasional. Khusus mengenai hak-hak perempuan yang terdapat dalam sistem hukum tentang hak asasi manusia dapat ditemukan baik secara eksplisit maupun implisit. Dengan penggunaan kata-kata yang umum terkadang membuat pengaturan tersebut menjadi berlaku pula untuk kepentingan perempuan.

Setiap manusia yang hidup dalam suatu Negara mempunyai hak untuk mendapatkan kewarganegaraan yang sesuai dengan Negara dimana dia tinggal. Misalnya seseorang yang hidup dan tinggal di negara Indonesia, sesuai dengan Undang-Undang Kewarganegaraan maka terdapat syarat-syarat tertentu yang harus di penuhi seseorang untuk mendapatkan kewarganegaraan Indonesia. Apabila syarat-syarat tersebut dapat di penuhi maka setiap orang tersebut mempunyai hak untuk mendapatkan kewarganegaraannya. Hal inilah yang menjadi salah satu hak yang harus di penuhi terhadap perempuan. Setiap perempuan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kewarganegaraan suatu Negara ketika mereka dapat memenuhi syarat-syarat yang di tentukan oleh peraturan perundang-undangan di Negara terkait.

Bukankah gambaran tentang kedudukan manusia, baik sebagai makhluk individu maupun social sangatlah jelas, sama sekali tidak di sebutkan pembedaan dalam kedudukan dari sudut apapun. Perbedaan anatomi fisik-biologis antara laki-laki dan perempuan tidak mengharuskan adanya perbedaan status dan kedudukan. Bahkan kedudukan perempuan dalam ajaran Islam, padah akikatnya memberikan perhatian yang sangat besar serta kedudukan terhormat kepada perempuan dan juga sudah menginformasikan bahwa tinggi rendahnya martabat seseorang di hadapan Allah tidak di tentukan oleh jeniskelamin, melainkan nilai pengabdian serta ketakwaannya di muka bumi, baik laki-laki maupun perempuan di posisikan setara.

BAB VI

PENGARUH TIDAK BERHIJAB TERHADAP PELAKSANAAN SERVICE DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS KOTA MAKASSAR

Jumlah perempuan berhijab di Indonesia pada akhir-akhir ini semakin meningkat. Setiap perempuan, terutama perempuan muslim mempunyai hak untuk berhijab 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 hijab pada saat bekerja. Salah satunya yang terjadi di Rumah Sakit Stella Maris dengan adanya diskriminasi mengenakan hijab pada pekerja perempuannya yang beragama Islam.

Dari beberapa hasil data wawancara dan pengamatan yang peneliti lakukan selama berada di lokasi, peneliti menemukan beberapa poin yang menjadi alasan Rumah Sakit Stella Maris tidak memperbolehkan atau melarang karyawannya untuk mengenakan Hijab pada saat bekerja, yaitu karena hal tersebut melanggar kebijakan tempat kerja mengenai Visi Misi dan Motto Rumah Sakit Stella Maris. Selain itu terdapat alasan lain yaitu Rumah Sakitnya dan pemimpin perusahaan tersebut adalah seorang non muslim dan Mayoritas dokter-dokter, tenaga medis dan non medis yang bekerja di rumah sakit tersebut adalah non muslim, jadi larangan berhijab diberlakukan agar tidak ada penonjolan terhadap agama tertentu. Serta alasan lainnya adalah mengutamakan pelayanan kesehatan saat bekerja di rumah sakit.

Adapun hasil wawancara kepada karyawan yang telah dilakukan berdasarkan penelitian mengenai pengaruh tidak mengenakan hijab pada pelaksanaan *service* di Rumah Sakit Stella Maris adalah sebagai berikut :

Data wawancara bersama saudari FA (30 Tahun), selaku karyawan rumah sakit mengatakan bahwa :

“Sebagai muslim Kalau lagi kerja di rumah sakit ya pasti ada keinginan untuk mengenakan hijab, tapi dari dulu rumah sakit ini para karyawatnya tidak mengenakan hijab sampai sekarang pun kami mengikuti aturan itu. Dan biasanya pasien atau pengunjung senang dan tertarik kalau yang melayaninya adalah karyawan yang cantik-cantik”(Wawancara: 4 Februari 2018).

Fenomena yang kemudian menjadi terbiasa dalam pandangan masyarakat seperti yang di sampaikan oleh saudari FA (30 tahun) saat peneliti melakukan wawancara inilah yang haruslah kita rubah. Proses kulturasi tanpa menyaring dan membandingkan nilai-nilai sosial yang pada akhirnya menciptakan kesenjangan sosial dalam suatu masyarakat tertentu.

Dan FA (30 tahun) melanjutkan bahwa pasien atau pengunjung biasanya tertarik terhadap karyawan yang cantik-cantik. Cantik dalam perspektif ini adalah cantik penampilan, dan sebagai peneliti yang telah melakukan berbagai proses pembelajaran memiliki pengetahuan tersendiri bahwa cantik yang dimaksudkan tersebut adalah kesalahan karena mengandalkan cantik fisik. Sebagai kesimpulannya adalah mengenakan hijab bukan merupakan suatu hambatan dalam melakukan suatu pelayanan selama kita tidak menganggapnya sebagai hambatan.

Kemudian saudari SR (28 Tahun), karyawati Rumah Sakit mengatakan

bahwa :

“Kalau menurut saya mau pakai hijab atau tidak selama pelayanannya baik ya tidak apa-apa, karena disini yang diutamakan adalah mutu pelayanan prima, apalagi dirumah sakit ini juga tidak dianjurkan untuk mengenakan hijab bagi karyawati muslim seperti saya” (Wawancara: 4 Februari 2018).

Saudari RS (35 Tahun), yang juga sebagai pekerja karyawati di Rumah

Sakit menambahkan bahwa :

“Saya sebenarnya mau mengenakan hijab karena sebagai muslim kan itu kewajiban. Saya juga tidak merasa dengan mengenakan hijab akan mengganggu kinerja saya dalam bekerja. Cuma karena rumah sakit disini memang tidak menganjurkan untuk mengenakan hijab yah terpaksa saya tidak berhijab. Kami sebagai karyawan dirumah sakit ini hanya mengikuti aturan yang di tetapkan” (Wawancara: 4 Februari 2018).

Hal yang sama di jelaskan oleh saudari NT (26 Tahun) karyawati Rumah

Sakit, bahwa :

“Kalau saya pribadi tidak mempermasalahkan mau mengenakan hijab atau tidak, karena selera orang berbeda-beda. Ada yang suka untuk berhijab ada juga yang tidak, yang penting selama bekerja saya tetap mengikuti aturan yang ada di rumah sakit ini” (Wawancara: 4 Februari 2018).

Data hasil wawancara berdasarkan ke-3 informan di atas yaitu SR, RS dan NT sebagai karyawati muslim di Rumah Sakit Stella Maris dapat di lihat bahwa terdapat pro dan kontra terhadap adanya diskriminasi larangan berhijab. Tetapi melihat memang tidak adanya peraturan tertulis dari rumah sakit yang menganjurkan/membolehkan karyawati muslimnya untuk mengenakan hijab, jadi mau tidak mau mereka harus menuruti peraturan ataupun kebiasaan yang telah di tetapkan di Rumah Sakit Stella Maris tersebut.

Tenaga kerja disini bukan sebatas di tujukan kepada laki-laki saja, tetapi lelaki dan perempuan mempunyai peran yang sama dalam bekerja apabila telah mencapai usia kerja. Suatu hal yang lucu di suatu Negara yang sedang membangun apabilayang dimaksud dengan angkatan kerja itu adalah penduduk usia kerja yang bekerja dan mencari pekerjaan untuk mendapatkan upah. Sedangkan penduduk usia kerja yang tidak mencari pekerjaan dan tidak bersedia menerima pekerjaan yang tersedia dianggap tidak menganggur dan tidak masuk angkatan kerja. Hal ini berlaku umpamanya untuk ibu rumah tangga yang hanya mengurus rumah tangga tidak dianggap menganggur dan tidak masuk angkatan kerja.

Konsep tenaga kerja yang demikian itu secara tidak sadar menjadikan sebagian penduduk usia kerja hanya sebagai konsumen yang tidak produktif,yang menjadi menjadi beban bagi angkatan kerja yang produktif. Kecilnyajumlah wanita yang masuk angkatan kerja mengakibatkan rendahnya partisipasi angkatan kerja dalam kegiatan ekonomi di Indonesia.

Bukan hanya terhadap para karyawati muslimnya, peneliti juga melakukan wawancara terhadap para pasien muslim mengenai pengaruh tidak mengenakan hijab dalam pelaksanaan servive di Rumah Sakit Stella Maris adalah sebagai berikut:

Wawancara bersama Ibu IS (45 Tahun) selaku pasien atau pengunjung Rumah Sakjit Stella Maris mengatakan bahwa:

“Memang kebanyakan yang saya lihat itu tidak ada yang mengenakan hijab, saat saya dilayani pun sama. Khusus untuk karyawati muslimnya semua yang pernah saya lihat itu tidak pernah saya temukan berhijab. Mungkin ini sudah aturan dari rumah sakitnya karena setau saya memang

rumah sakit Stella maris itu rumah sakit kristen. Tapi kalau untuk pelaksanaan servicenya saya tidak permasalahan itu karena yang saya lihat mereka sudah bekerja sesuai dengan aturan rumah sakit disini.”(Wawancara: 20 Februari 2018).

Adanya diskriminasi berhijab bagi karyawan muslim di rumah sakit Stella Maris tidak mempengaruhi pelaksanaan *service* yang di rasakan oleh para pasien.

Diskriminasi tersebut hanya berdampak pada individualitas para karyawan muslim tetapi tidak mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Walaupun terdapat pro dan kontra dalam diskriminasi hijab tersebut tetapi mereka sebagai karyawan sadar bahwa mereka telah terikat oleh seperangkat aturan yang mengharuskan mereka bekerja sesuai dengan aturan rumah sakit yang telah di tetapkan.

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.

Gambar 6.1. Beberapa Karyawan Rumah Sakit Stella Maris



Sumber: Data Rumah Sakit Stella Maris Bulan Februari 2018

Dari data hasil dokumentasi yang juga peneliti gunakan, hasil setiap data sama, yaitu mulai dari ruang atau tempat, pelaku, kegiatan yang mereka lakukan, waktu dan tujuan dalam melakukan pelayanan kesehatan. Karena setiap kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan akan menjadi bauran pengetahuan bagi peneliti, maka upaya peneliti adalah selain mencatat setiap peristiwa yang terjadi sesuai dengan metode yang peneliti gunakan sebelumnya, peneliti juga mendokumentasi guna melengkapi hasil penelitian ini.

Jika kita mengkritik lebih ilmiah maka sudah tentu kita akan menemukan bahwa permasalahan ini sangatlah kompleks, karena mengenakan hijab merupakan hak seseorang dalam mengekspresikan penampilan atau dalam menjalankan ajaran agamanya. Namun, kenyataannya menjadi permasalahan yang tak lazim.

Hal yang sama peneliti temukan jawabanya melalui beberapa observasi yaitu sebagai berikut:

“Banyak para pekerja yang rela melepaskan atau meninggalkan hijabnya untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut. Banyaknya para pekerja perempuan berhijab yang rela meninggalkan hijabnya 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 hijab yang dipakainya” (Observasi: 04 Februari 2018).

Sudah sejak lama pekerja perempuan merupakan bagian dari keseluruhan system ketenagakerjaan Indonesia. Sebagai bagian dari system ketenagakerjaan Indonesia, maka pemerintah sendiri member perlindungan hokum bagi mereka terutama mengenai masalah diskriminasi gender.

Perlindungan yang di berikan dalam bentuk pengundangan undang- undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003. Undang- undang ini di harapkan dapat menjadi patokan bagi pengusaha dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Hijab merupakan perisai bagi perempuan, karena dengan hijab kehormatan perempuan akan terjaga. Islam menganggap hijab merupakan suatu hal yang penting dalam menjaga kehormatan perempuan. Bukan berarti kehormatan pria tidak penting karena masalah kehormatan bukan hanya di miliki oleh perempuan saja. Hanya saja kehormatan perempuan lebih di tekankan untuk terus di jaga karena pria memiliki kekuatan yang lebih besar di banding perempuan (terkadang pria menzalimi perempuan), maka untuk mengimbangi kekuatan ini perempuan harus menjaga dirinya dengan berhati- hati melalui pemakaian hijab. Dengan menjaga hijab perempuan akan lepas dari dosa dan pria yang melihatnya pun tidak akan berdosa. Perempuan muslim yang tidak menjaga hijabnya akan mendapat dosa dan pria bukan muhrim yang melihatnya pun akan terkena dosa. Perempuan yang membuka hijabnya sama saja dengan perempuan yang tidak berpakaian sama sekali dan menjadikannya rendah di hadapan orang lain. Hijab merupakan pengaman atau penjaga nilai kemanusiaan.

Hijab menyelamatkan perempuan dari kerusakan yang ada. Namun sayangnya, sebagian perempuan menggunakan hijab dengan menggunakan pakaian yang tidak menutupi dirinya dengan baik dari pandangan orang lain, karena pakaian yang di kenakannya amat ketat atau trasparan, sehingga bentuk tubuhnya terlihat dengan jelas. Dalam hal ini, sama saja ia tidak menutup

dirinya atau berhijab. Karena masih mempertunjukkan tubuhnya, tidak ada bedanya ia menggunakan baju yang transparan atau baju yang ketat karena tujuan keduanya yaitu untuk menarik perhatian orang lain. Bagaimana yang seharusnya dilakukan perempuan adalah menggunakan baju yang dapat menutup seluruh auratnya tanpa memperlihatkan bentuk tubuhnya.

Fenomena kekerasan, seperti maraknya pemerkosaan, pelecehan seksual yang banyak terjadi dalam angkutan kota rata-rata korbannya adalah perempuan yang tidak menggunakan hijab. Di zaman modern ini nilai akhlak mulai hilang dan banyak manusia yang keluar dari aturan agama. Harga diri hancur melalui interaksi bebas dan tanpa batasan hukum antara perempuan dan pria. Inilah yang disebut sebagai kebebasan? Atau ia malah menghancurkan keperibadian seseorang dan memasukkannya kedalam lembah kegelapan? Jika ini yang disebut sebagai kebebasan maka ini adalah suatu hal yang sangat-sangat buruk. Kebebasan bukan berarti kita dapat menghancurkan sesuatu dengan leluasa dan berbuat seenaknya terhadap diri sendiri ataupun orang lain.

Hijab perempuan bukan menjadi pembatas kebebasan di dalam berkarir malah memberikan perempuan peluang yang bagus dan mudah dalam beribadah sekaligus bekerja. Banyak peluang kerja seperti dokter, guru, petani dan lainnya yang dapat di ambil perempuan tanpa harus melepas hijabnya. Orang lain pun akan menghormati kegigihan mereka yang selalu menjaga hijabnya dan dapat menjadi pedoman bagi perempuan-perempuan lain untuk selalu taat di dalam melaksanakan kewajiban agama Islam. Islam mewajibkan

perempuan menggunakan hijab agar perempuan selalu terjaga kehormatannya karena perempuan memiliki peran yang penting di dalam masyarakat. Islam juga ingin menyatakan bahwa perempuan memiliki posisi yang sama dengan laki-laki di dalam berjihad dan beribadah maupun bekerja.

Perempuan memiliki hak yang sama seperti halnya pria, perempuan dapat bekerja dan beraktivitas seperti pria. Perempuan yang berhijab dapat bekerja dengan terhormat dan terjaga haknya dari hal-hal yang tidak diinginkan.

Memperoleh kebebasan sebagai makhluk Tuhan adalah merupakan hak-haknya sebagai manusia. Menurut Mary and Anjum (1997), hak dan kewajiban bagi setiap kaum perempuan Muslim, hak-hak itu antara lain, hak asasi manusia, hak sipil, hak sosial, hak politik, hak ekonomi dan lain-lain.

Maka sangatlah jelas bahwa secara normatif, hak-hak asasi perempuan sebagai manusia yang digambarkan di atas menunjukkan suatu idealitas yang sangat penting peranannya dalam meningkatkan peran perempuan dalam realitas kehidupannya untuk memperoleh kebebasan dalam rangka mencapai emansipasi sederajat dengan laki-laki.

BAB VII

DAMPAK DISKRIMINASI PEKERJA WANITA BERHIJAB DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS KOTA MAKASSAR

Nilai-nilai budaya patriarkhal seperti perempuan merupakan *second class citizen* yang mendominasi pola pikir masyarakat. Contohnya adalah struktur sosial-budaya yang menguntungkan kelompok mayoritas di mana struktur budaya tersebut lebih memprioritaskan hak-hak kelompok pekerja wanita non muslim dibandingkan pekerja wanita muslim yang notabeneanya dilarang menggunakan hijab dilokasi penelitian.

Nilai-nilai budaya yang membenarkan tindakan (prioritas hak-hak suatu kelompok dominan) tersebut seperti yang terjadi juga di masyarakat Amerika Serikat yang menyebabkan subordinasi perempuan muslim semakin serius. Dalam konteks subordinasi pekerjaan, pekerja wanita muslim teresepresi oleh struktur budaya pekerjaan kelompok mayoritas atau kelompok dominan non muslim sehingga relasi yang terbentuk dari proses subordinasi budaya tersebut menyebabkan pengurangan, pembatasan bahkan penghapusan hak-hak perempuan muslim.

Proses represi budaya pada setiap masyarakat berbeda-beda (Charsley dan Karanth, 2001). Pada beberapa kasus proses represi budaya dilakukan oleh kelompok mayoritas atau kelompok yang dominan dengan melakukan tindakan seperti penolakan pengakuan, pembatasan atau pelarangan pada kesempatan (hak) baik sosial maupun politik, dan otonomi budaya serta agama.

Kasus represi budaya lainnya yang dilakukan oleh kelompok mayoritas atau kelompok dominan terhadap kelompok minoritas dilatarbelakangi oleh banyak hal berdasarkan kelas, gender, umur, ras, agama, dan kasta. Berdasarkan hal tersebut, latar belakang agama dan gender merupakan alasan dominan subordinasi budaya terhadap pekerja wanita muslim di Rumah Sakit Stella Maris.

Seperti halnya yang di jelaskan oleh FA (30 Tahun) yang bekerja sebagai karyawati saat peneliti berada di lokasi penelitian adalah bahwa:

“Sebelumnya saja kami tau kalau disini memang perempuan tidak pake hijab saat kerja, tapi mau cari dimana lagi sedangkan kebutuhan keluarga saja kadangkala tidak cukup. Kita hidup di kota begini baru kalau tidak kerja tu pasti stengah rasanya stengah mati. Paling tidak ini juga bisa membantu kebutuhan keluarga karena mau harap dari suami saja itu tidak bisa” (Wawancara: 4 Februari 2018)

Dari data hasil wawancara yang di jelaskan oleh saudari FA (30 Tahun) di atas, bahwa mereka dan karyawati lain sudah mengetahui aturan tidak berhijab ini sejak lama sebelum mereka bekerja disana. Tetapi karena persoalan tuntutan hidup yang semakin meningkat sehingga membuat mereka tidak memiliki alasan lain dan tetap bekerja disana.

Sudah seharusnya hal-hal kecil yang terjadi seperti ini di lingkungan masyarakat perlu mendapatkan perhatian khusus oleh pemerintah setempat. Sarjana-sarjana yang setiap tahunnya meningkat namun minimnya lapangan pekerjaan sehingga menjadikan setiap generasi bingung dan ingin berada dimana untuk bisa mengaktualisasikan kreativitas dan inovatif yang di milikinya. Paling tidak sedikit adanya kesamaan kesamaan kondisi bagi laki-laki maupun perempuan, mayoritas maupun minoritas dalam memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan apapun.

Penjelasan yang sama juga di sampaikan oleh Bapak PY (32 Tahun), yang bekerja sebagai *security* di Rumah Sakit, bahwa:

“Sebenarnya kalau menurut saya aturan seperti ini mungkin diberlakukan sudah lama sekali, dan karyawati muslim yang kerja disini juga harus mengikuti aturan ini. Dimana pun kita kerja di perusahaan ya pasti kita harus mengikuti aturan di perusahaan itu. Dan sempat ada beberapa kemarin yang memilih untuk keluar karena bertahan pake hijab. Kalau misalnya semua wanita muslim memilih begini mungkin pasti akan baik

tetapi jumlah pengangguran juga akan semakin meningkat. Apalagi sekarang lapangan pekerjaan sudah sangat susah” (Wawancara: 28 Januari 2018).

Dalam hasil wawancara tersebut yang di jelaskan oleh Bapak PY (32 Tahun), sedikit ingin peneliti jelaskan terkait rasa prihatin dan pasrah mereka lantaran kurangnya lapangan pekerjaan yang mengakibatkan para pekerja wanita memilih untuk bertahan walaupun ada beberapa karyawan memilih untuk tidak bekerja disana, bahwa kecenderungan pembiaran terhadap aturan-aturan kecil yang sebenarnya memiliki dampak yang luar biasa terhadap individu karyawan dan masyarakat pada umumnya ini, seharusnya perlu di lakukan tindakan lanjutan penelitian agar semua kalangan dapat tahu memberikan perhatiannya, paling tidak ada sedikit upaya yang di lakukan untuk menghilangkan diskriminasi seperti yang di jelaskan di atas.

Sangat menarik untuk di cermati, meskipun secara normatif tidak ada diskriminasi terhadap perempuan di dalam proses pembangunan, pada kenyataannya kelompok masyarakat yang mengisi lebih dari separoh warga negara ini telah tertinggal. Pokok persoalannya adalah karena kepentingan mereka (kaum perempuan) telah terabaikan. Hal ini tercermin secara jelas dari pengalaman intensifikasi sektor pertanian tahun 70-an yang di lakukan tanpa memperhitungkan peran kaum perempuan. Intensifikasi yang di kemas dalam ideologi modernisasi telah menyingkirkan kaum perempuan dari pertanian.

Dominasi perempuan dalam pertanian subsisten telah digeser oleh masuknya modal. Akibatnya perempuan terlempar ke feri-feri dan sektor non-pertanian. Dan semakin menjadi masalah, ketika sektor non-pertanian ternyata

belum cukup siap menampung mereka karena berbagai kendala eksternal maupun internal yang inheren (JamaludinRabain, 2002:66).

Kemudian saudari SR (35 Tahun) yang bekerja sebagai karyawan di rumah sakit stella maris, juga menambahkan saat peneliti melakukan wawancara:

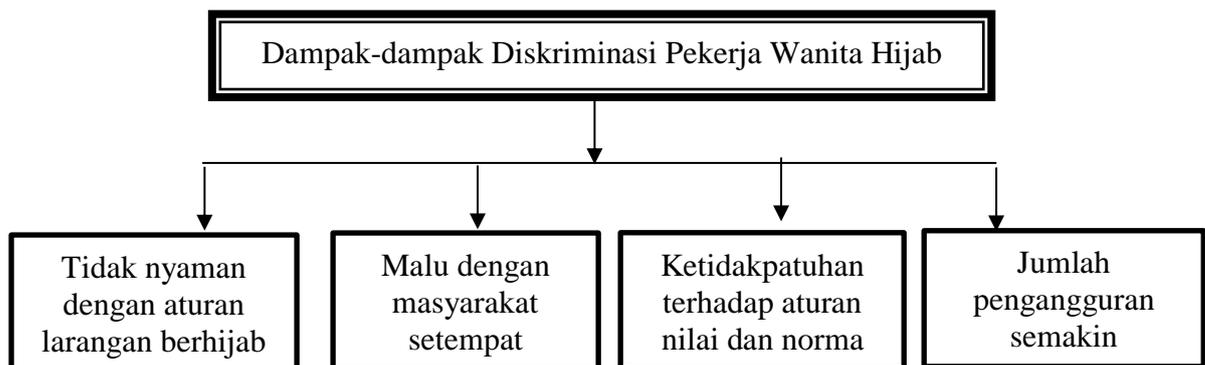
“Sebelum kami bekerja disini saja memang kami sudah mengetahui bahwa di rumah sakit ini tidak mengenakan hijab bagi yang beragama Islam, namun karena kami takut terhadap sanksi berupa teguran bahkan hingga pemecatan makanya tidak ada yang berani untuk memberikan tanggapannya terhadap aturan pelarangan berhijab ini, biarpun kadangkala kami merasa tidak nyaman, tetapi karena sudah lama makanya jadi terbiasa” (Wawancara: 4 Februari 2018).

Penjelasan yang di sampaikan oleh saudari SR (35 Tahun) di atas tentu bila kita kaji lebih jauh, maka kita akan menemukan beberapa alasan mengapa mereka tetap bertahan untuk bekerja di rumah sakit ini adalah rata-rata mereka sudah mengetahui aturan ini namun memilih untuk tetap bertahan karena takut terhadap sanksi yang akan di berikan, baik berupa teguran bahkan hingga pemecatan. Apalagi bila ingin menggunakan hijab saat mulai melamar untuk bekerja maka bisa jadi pihak perusahaan akan tidak menerima atau ditolak.

Yang paling dominan dalam menentukan corak budaya kerjaseseorang atau sekelompok orang adalah motivasi kerja. Karena pandanganstereotip masyarakat kita pria dan wanita yang pada umumnya yang masih menganggap wanita sebagai pencari nafkah tambahan bagi keluarga, maka motivasi kerja wanita umumnya juga masih rendah. Tetapi bagi wanita yang sudah menyadari dan mengetahui akan hak dan tanggung jawabnya sebagai mitra sejajar pria, terkadang juga mempunyai motivasi yang terlalu tinggi sehingga fungsi

kodrati-Nya di abaikan atau perlindungan pelayanan sosial di tuntutnya dari pemberi kerja, yang pada umumnya masih di anggap oleh pemberi kerja sebagai beban tambahan yang merugikan.

Mereka yang motivasi kerjanya masih terbatas pada mencari tambahan pendapatan bagi keluarga, umumnya berada pada posisi lemah. Kelompok ini, terutama mereka yang memang berada dalam kondisi serba kekurangan atau sangat miskin, dengan mudah menerima persyaratan-persyaratan termasuk upah atau imbalan kerja lainnya, yang di tentukan sepihak oleh pemberi kerja. Selain dari pada itu mereka umumnya sudah tidak atau kurang berminat untuk mengikuti pelatihan-pelatihan guna menambah pengetahuan untuk pengembangan karir misalnya. Mereka sudah kurang berminat untuk bersaing dan menuntut sesuatu. Selain mereka pada umumnya memang kurang atau sama sekali tidak mengetahui hak-haknyasebagai mitra sejajar pekerja pria serta hak-hak khususnya yang bertaliandengan fungsi-fungsi kodrati-nya yang tidak sama dengan fungsi kodrati pria.Mereka juga takut kehilangan sumber pendapatan.Berikut adalah bagan dampak-dampak diskriminasi pekerja wanita hijab yang terjadi di rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar.



Bagan 7.1: Dampak-dampak Diskriminasi Pekerja Wanita Berhijab

Sehingga dari hitungan rata-rata tenaga kerja yang ada di rumah sakit ini adalah beragama non islam, ini karena kebanyakan wanita muslim tetap memilih untuk mengenakan hijab. Bila ini tidak diperhatikan dengan baik maka pengangguran akan semakin banyak, mulai dari mengikuti pelatihan-pelatihan khusus untuk mengembang kreatifitas yang dimiliki guna untuk menjadi alternatif baru ketika hendak memulai untuk bekerja. Agar rasa takut terhadap sanksi seperti yang terjadi sekarang bisa teratasi dengan baik.

Hal yang sama pula di jelaskan oleh saudari N (25 Tahun), salah satu pengunjung Rumah Sakit Stella Maris bahwa:

“Biasanya kalau saya berkunjung disini untuk melakukan pengobatan atau pemeriksaan, yang saya temukan itu karyawatnya disini semuanya tidak mengenakan hijab, entah mereka semua beragama Islam atau non Islam, saya juga tidak tahu. Tetap alangkah bagusnya mungkin yang beraga Islam agar mengenakan hijab apalagi itu merupakan syariat Islam, karena jika tidak bisa jadi mereka pasti akan merasa malu dengan masyarakat setempat. Minimal ada sedikit pemberian perhatian atau kebebasan bagi karyawan yang beraga Islam walaupun mereka disini adalah minoritas” (Wawancara: 4 Februari 2018).

Sebagai manusia yang memiliki nalar empatik yang dalam, kita haruslah sadar dan memperhatikan sesama manusia lainnya agar rasa malu terhadap masyarakat umum tidak terjadi lagi dan tetap fokus untuk bekerja seperti yang di jelaskan oleh saudari N (25 Tahun) yang sebagai salah satu pengunjung di atas.

Hak-hak pekerja itu mencakup mereka harus di perlakukan sebagai manusia, tidak sebagai binatang beban. Kemudian kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka, mereka harus segera meminta upah yang

layak dan segera di bayarkan. Kesemua hak itu di berikan Islam kepada tenaga kerja lebih dari empat belas abad yang silam ketika belum ada konsep mengenai hak buruh semacam itu, belum ada serikat buruh, belum ada piagam penghargaan, belum ada gerakan buruh dan konsep mengenai *Collective bargaining*.

Begitu juga jawaban yang sama peneliti temukan melalui beberapa observasi yaitu sebagai berikut:

Melalui gerakan perubahan tanpa ada lagi diskriminasi merupakan sebuah proses untuk menciptakan hubungan antara sesama manusia secara fundamental dan baru yang meliputi hubungan ekonomi, politik, kultural, ideologi, lingkungan dan termasuk di dalamnya hubungan antara mayoritas dan minoritas, seperti yang terjadi di rumah sakit stella maris adalah dominan mayoritas dibandingkan dengan minoritas” (Observasi: 04 Februari 2018).

Karena hal-hal tersebut di atas haruslah di perhatikan oleh hukum dan perundang-undangan kita, sehingga dalam mewujudkan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita, lahirlah ketentuan-ketentuan yang harus di perhatikan dan di taati oleh pengusaha yang akan mendaya gunakan tenaga kerja wanita dalam perusahaannya.

Secara umum hak dan kewajiban tenaga kerja baik laki-laki dan perempuan adalah sama. Namun, Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta di hasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena tenaga kerja wanita itu memiliki posisi yang secara komparatif lebih lemah, Islam telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-hak dan kewajiban tenaga kerja.

Begitu juga kewajiban para pekerja adalah hak perusahaan. Kewajiban dasar pekerja adalah memenuhi semua kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja. Ia harus bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuannya sesuai dengan syarat-syarat secara efisien dan jujur. Ia harus mencurahkan perhatiannya dan komitmen dalam pekerjaannya. Jika ia diberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kualifikasinya, maka ia harus sepenuh hati mengambil manfaat dari fasilitas pelatihan tersebut dan menempuh segala cara untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya.

Gambar 7.1. Bersama karyawati rumah sakit saat sedang meneliti



Sumber: Data rumah sakit stella maris bulan Februari 2018

Secara moral, mereka terikat untuk selalu setia dan tulus kepada perusahaannya dan tidak boleh ada godaan maupun suapan yang dapat mendorongnya untuk bekerja berlawanan dengan tujuan perusahaan. Jika ia di percaya untuk mengurus dan bekerja sepenuh hati untuk memberikan pelayanan kesehatan, maka harus dapat dipercaya dan tidak menggelapkan maupun merusak barang-barang atau juga malas dalam bekerja.

Setiap kegiatan-kegiatan dalam pelayanan yang mereka lakukan saat peneliti berada di lapangan, peneliti juga berupaya melakukan pendekatan dengan mencatat setiap peristiwa yang terjadi dengan menggunakan metode wawancara, peneliti juga melakukan observasi partisipasi dan berupaya mengambil dokumentasi karena karena tidak semua kondisi dan kejadian (peristiwa) dapat terekam secara inderawi dan seluruhnya mampu tersimpan dalam memori peneliti.

Selama peneliti menggunakan metode observasi partisipasi peneliti melihat dan menemukan beberapa dampak diskriminasi yang terjadi di rumah sakit Stella Maris seperti karena di biarkannya larangan berhijab sehingga pelanggaran seperti ini di anggap biasa di dalam lingkungan masyarakat tertentu. Bahkan pembiasaan seperti ini tidak menjadi sebuah kesalahan dimata pemerintahan setempat. Paling tidak setelah upaya pengumpulan data dan menjadi hasil sebuah penelitian, ada ketertarikan dari pihak masyarakat dan pemerintah untuk melihat dan memperhatikan diskriminasi yang terjadi disana.

Dan data hasil lapangan menggambarkan hasil yang sama antara data wawancara, observasi dan dokumentasi. Kesemuanya menjelaskan bahwa diskriminasi yang terjadi di rumah sakit Stella Maris merupakan suatu kebenaran tanpa ada perhatian khusus dari pihak manapun. Diskriminasi yang terjadi tentu memiliki latar belakang dan akan berdampak pada kebiasaan-kebiasaan yang di anggap sebagai sebuah kebenaran.

Terlebih lagi, manusia dalam kapasitasnya sebagai perempuan yang hidup di antara strategi dan kebijakan pembangunan yang ternyata belum

memberikan dampak dan manfaat serta masih diskriminatif terhadap perempuan, memunculkan persoalan apakah perempuan yang menggunakan hijab berperan dalam emansipasi artinya memperoleh kebebasan dan peluang kerja?

Dalam prakteknya, tidak mungkin manusia memiliki kebebasan mutlak karena di mana ada hak dan kebebasan maka secara otomatis terdapat pula kewajiban dan keharusan yang membatasi kebebasannya. Hijab islami tidak bertentangan dengan kebebasan karena perempuan berbusana muslimah merupakan hak asasi sesuai norma agama yang dianutnya. Hijab islami tidak membatasi aktivitas dan karir perempuan muslimah karena hijab adalah penjaga kehormatan dan nilai kemanusiaan. Lingkungan dan negaralah sebenarnya telah membatasi aktivitas dan karir perempuan.

Sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan peran perempuan, khususnya perempuan berhijab memperoleh hak kebebasan serta peluang kerja dalam ranah publik dan yang lainnya, maka perlu penegasan kedudukan dan mengeliminasi stereotip atas realitasnya bahwa perempuan mempunyai peran penting dalam masyarakat.

BAB VIII

DISKRIMINASI PEKERJA WANITA BERHIJAB DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS

Jika kita mendengar istilah diskriminasi pasti yang terbayang di dalam ingatan kita pertama kali adalah adanya suatu perlakuan yang tidak adil dan perlakuan yang berbeda oleh sekelompok masyarakat tertentu. Hal itu sesuai dengan pengertian diskriminasi yang diutarakan oleh Futhoni, *et.al* (2009: 8), pada dasarnya diskriminasi adalah pembedaan perlakuan.

Diskriminasi sendiri adalah perlakuan yang tidak adil dan tidak seimbang yang dilakukan untuk membedakan 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 untuk melukiskan suatu tindakan dari pihak mayoritas yang dominan dalam hubungannya dengan minoritas yang lemah, sehingga dapat dikatakan bahwa perlakuan mereka itu bersifat tidak bermoral dan tidak demokratis.

Dalam rangka ini dapat juga kita kemukakan definisi dari Doob dalam Liliweri (2005:218), lebih jauh mengakui bahwa diskriminasi merupakan perilaku yang ditujukan untuk mencegah suatu kelompok, atau membatasi kelompok lain yang berusaha memiliki atau mendapatkan sumber daya. Secara teoritis, diskriminasi dapat dilakukan melalui kebijakan untuk mengurangi, memusnahkan, menaklukkan, memindahkan, melindungi secara legal, menciptakan pluralisme budaya mengasimilasi kelompok lain.

Seperti halnya pada saat peneliti melakukan penelitian di rumah sakit stella maris, dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi, ada beberapa point penting yang menjadi catatan penting dan perbandingan peneliti agar kita semua dapat melihat dan mereview kembali tentang perlakuan diskriminasi yang terjadi disana. Bahwa setiap peneliti menghimpun data melalui pengamatan dan penginderaan, kenyataan yang terjadi adalah diskriminasi yang dimana merupakan bentuk pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) dan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

Diskriminasi secara umum diartikan sebagai perbedaan perlakuan terhadap sesama warga negara. Hal mengenai pengertian diskriminasi yang demikian, tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dalam dalam pasal 1 ayat 3. Pengertian diskriminasi yang dimaksud adalah sebagai berikut: diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atau dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, social, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.

Pengertian diskriminasi berdasar UU RI Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dalam pasal 1 ayat 3 tersebut menjadi tinjauan peneliti dalam memaknai arti diskriminasi. Secara lebih lanjut, diskriminasi yang dimaksud dan dianalisa oleh peneliti pada penelitian ini lebih memfokuskan pada bentuk-bentuk diskriminasi yang dialami oleh perempuan baik itu secara langsung (eksplisit) maupun tidak langsung (implisit) yang menjadi pusat sentral dalam bekerja.

Sedangkan yang peneliti maksudkan tentang undang-undang ketenagakerjaan adalah dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan memberikan pengertian tenaga kerja yaitu “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 3 memberikan arti secara normatif mengenai pekerja atau buruh. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini sangat diperlukan karena upah selama ini diidentikkan dengan uang. Padahal tidak semua buruh/pekerja mendapat imbalan berupa uang, imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud dalam penjabaran di atas dapat berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja. Maka pada kesempatan ini melalui dasar tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang

Hak Asasi Manusia dalam pasal 1 ayat 3 dan Undang-undang Ketenagakerjaan menjadi bagian dari acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian tersebut.

Dan menurut Shadily dalam Reslawati (2007:11), diskriminasi adalah pembedaan yang merugikan bagi yang terdiskriminasi. Diskriminasi dapat muncul dalam berbagai bidang, misalnya diskriminasi pekerjaan.

Diskriminasi seringkali didahului dengan prasangka sehingga membuat seseorang/kelompok membuat perbedaan antara dia dengan kelompok lain. Prasangka adalah sikap negatif terhadap seseorang atau kelompok tertentu tanpa dasar alasan yang benar. Prasangka seringkali didasari atas ketidakpahaman, ketidakpedulian pada kelompok di luar kelompoknya.

Prasangka yang berlebihan dapat menyebabkan stigma/stereotip. Stereotip adalah gambaran masyarakat terhadap suatu hal, biasanya berkonotasi negatif tentang kelompok tertentu. Stigma ini dipelajari seseorang dari pengaruh sosial seperti masyarakat, tetangga, keluarga, sekolah, media, dan lain-lain. Diskriminasi terjadi ketika prasangka buruk dan stigma tersebut berubah menjadi aksi atau tindakan.

Diskriminasi yang peneliti temukan dilapangan merupakan diskriminasi yang sama juga seperti yang di jelaskan oleh Fulthoni, et.al (2009:9) bahwa diskriminasi merupakan perlakuan buruk yang ditujukan terhadap kumpulan manusia tertentu. Dia juga menambahkan tentang jenis-jenis diskriminasi yang sering terjadi didalam sautu lingkungan masyarakat tertentu, tetapi peneliti lebih melirik kepada salah satu penjelasannya tentang jenis

diskriminasi yaitu **diskriminasi** berdasarkan suku/etnis, ras, dan agama/keyakinan.

Selama peneliti berada dilokasi penelitian, peneliti juga menggunakan metode pengamatan untuk melihat dan mencatat kejadian-kejadian yang terjadi secara berulang-ulang. Bahwa apabila tidak ada diskriminasi tertentu yang terjadi di rumah sakit stella maris, maka paling tidak ada beberapa pekerja wanita yang menggunakan hijab sesuai dengan syariat agamanya, tetapi peneliti tidak mendapatkan itu. Hal yang terjadi malah sebaliknya, peneliti selalu mendapatkan bahwa ternyata dilokasi penelitian perusahaan tidak memperbolehkan penggunaan hijab bagi pekerja wanita yang beraga islam.

Seperti halnya penjelasan tipe-tipe diskriminasi menurut Pettigrew dalam Liliweri (2005:221), ada dua tipe diskriminasi tetapi yang lebih menarik dan menggelitik bagi peneliti adalah diskriminasi tidak langsung, yaitu diskriminasi yang dilaksanakan melalui penciptaan kebijakan-kebijakan yang menghalangi ras atau etnik tertentu yang mana aturan dan prosedur yang mereka jalani mengandung bias diskriminasi yang tidak tampak dan mengakibatkan kerugian sistematis bagi komunitas atau kelompok masyarakat tertentu.

Hal inilah yang terjadi bahwa Kondisi tersebut terjadi pada pekerja perempuan yang merupakan kelompok minoritas, yang mendapat tindakan dari pemilik modal dan para pekerja wanita berhijab tidak pernah melawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku terutama peraturan larangan berjilbab, karena para informan tidak berani untuk melawan. Bukankah sudah seperti yang

peneliti jelaskan sebelumnya bahwa diskriminasi terhadap perempuan akibat aturan pekerjaan, yaitu larangan menggunakan hijab pada saat bekerja adalah perwujudan pelanggaran hak asasi manusia (HAM). Secara sengaja atau tidak, rumah sakit tersebut telah melanggar HAM.

Di kesempatan yang lainnya, upaya diskriminasi ini juga merupakan salah satu bentuk keterasingan seperti yang dijelaskan oleh Karl Marx. Marx memahami bahwa keterasingan manusia dari kesosialannya diproduksi dalam pekerjaan di bawah sistem ekonomi kapitalis. Keterasingan dalam pekerjaan menjadi pokok utama perenungan Marx.

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.

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. Seperti 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.

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 dari alam dan sesamanya dan yang penting dalam kapitalisme adalah nilai uangnya dan bukan alam itu sendiri.

Dari beberapa penjelasan diatas, perlu kita perhatikan kembali bahwa hak asasi perempuan, adalah hak yang dimiliki oleh seorang perempuan, baik karena ia seorang manusia maupun sebagai seorang perempuan, dalam khasanah hukum hak asasi manusia dapat ditemui pengaturannya dalam berbagai sistem hukum tentang hak asasi manusia^a. Dalam pengertian tersebut dijelaskan bahwa pengaturan mengenai pengakuan atas hak seorang perempuan

terdapat dalam berbagai sistem hukum tentang hak asasi manusia. System hukum tentang hak asasi manusia yang dimaksud adalah system hukum hak asasi manusia baik yang terdapat dalam ranah internasional maupun nasional. Khusus mengenai hak-hak perempuan yang terdapat dalam system hukum tentang hak asasi manusia dapat ditemukan baik secara eksplisit maupun implisit. Dengan penggunaan kata-kata yang umum terkadang membuat pengaturan tersebut menjadi berlaku pula untuk kepentingan perempuan.

Diskriminasi tersebut hanya berdampak pada individualitas para karyawan muslim tetapi tidak mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Walaupun terdapat pro dan kontra dalam diskriminasi hijab tersebut tetapi mereka sebagai karyawan sadar bahwa mereka telah terikat oleh seperangkat aturan yang mengharuskan mereka bekerja sesuai dengan aturan rumah sakit yang telah ditetapkan. Maka 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.

Karena kehormatan perempuan lebih ditekankan untuk terus dijaga karena pria memiliki kekuatan yang lebih besar dibanding perempuan (terkadang pria menzalimi perempuan), maka untuk mengimbangi kekuatan ini perempuan harus menjaga dirinya dengan berhati-hati melalui pemakaian hijab. Dengan menjaga hijab perempuan akan lepas dari dosa dan pria yang melihatnya pun tidak akan berdosa. Perempuan muslim yang tidak menjaga hijabnya akan mendapat dosa dan pria bukan muhrim yang melihatnya pun akan terkena dosa. Perempuan yang membuka hijabnya sama saja dengan

perempuan yang tidak berpakaian sama sekali dan menjadikannya rendah di hadapan orang lain. Hijab merupakan pengaman atau penjaga nilai kemanusiaan.

BAB IX

PENUTUP

A. Simpulan

Dalam prakteknya, tidak mungkin manusia memiliki kebebasan mutlak karena di mana ada hak dan kebebasan maka secara otomatis terdapat pula kewajiban dan keharusan yang membatasi kebebasannya.

Hijab islami tidak bertentangan dengan kebebasan karena perempuan berbusana muslimah merupakan hak asasi sesuai norma agama yang dianutnya. Hijab islami tidak membatasi aktivitas dan karir perempuan muslimah karena hijab adalah penjaga kehormatan dan nilai kemanusiaan. Lingkungan dan negaralah sebenarnya telah membatasi aktivitas dan karir perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan atas data yang berhasil dihimpun tentang Diskriminasi Pekerja Wanita Berhijab Di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk-bentuk representasi diskriminasi pekerja wanita berhijab yang terjadi di rumah sakit stella maris adalah karena latar belakang rumah sakit merupakan non Islam dan memiliki visi misi serta motto yang berbaur non Islam sehingga dalam pengaplikasiannya aturan yang diberlakukan pun demikian, dimana pemilik perusahaan tidak ingin agar ada penonjolan agama, hanya fokus pada menjaga keamanan barang produksi dan peningkatan kinerja pelayanan kesehatan serta hanya untuk menarik konsumen.

2. Pelaksanaan service di rumah sakit stella maris memiliki unsur tersendiri sehingga dalam penerapannya, para pengunjung atau pasien memilih tertarik terhadap karyawan yang cantik-cantik. Dimana sebenarnya cantik dalam perspektif ini adalah cantik penampilan, dan sebagai peneliti memiliki pengetahuan tersendiri bahwa cantik yang dimaksudkan tersebut adalah kesalahan karena mengandalkan cantik fisik. Bukankah penampilan yang cantik belum bisa menjamin cantik hati dan iman, dan mengenakan hijab bukan merupakan suatu hambatan dalam melakukan suatu pelayanan selama kita tidak menganggapnya sebagai hambatan.
3. Dampak diskriminasi pekerja wanita berhijab di rumah sakit stella maris adalah menjadikan pekerja wanita Islam melanggar aturan syariat Islam dan memilih untuk tetap bertahan karena kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat ditambah lagi dengan minimnya lapangan pekerjaan. Dan selanjutnya adalah menjadikan pekerja wanita Islam merasa malu dengan masyarakat setempat serta ketidak patuhan terhadap undang-undang yang berlaku.

B. Saran

1. Pekerja wanita hijab

Setiap manusia memiliki kekurangan dan khilaf saat beradaptasi dan berinteraksi terhadap lingkungan masyarakat, namun akan lebih baik jika tetap juga memperhatikan nilai dan norma sosial serta aturan syariat Islam sesuai dengan keyakinan kita. Selama kita tidak hanya berdiam diri

melihat kekurangan dan kejanggalan didepan kita maka mungkin semua akan dapat diatasi dengan baik.

2. Masyarakat

Walaupun pada kenyataannya kebanyakan masyarakat yang sudah mengetahui tentang aturan larangan berhijab ini, diharapkan agar dapat turut serta memberikan masukan dan pemahan terhadap setiap karyawati yang sudah bekerja dan yang akan ingin bekerja disana agar tetap menjaga hijabnya dari aturan apapun disebuah perusahaan, paling tidak usaha sosialisasi seperti ini akan berdampak untuk mengurangi diskriminasi yang ada.

3. Pemerintah setempat

Untuk pemerintah setempat diharapkan agar ikut terlibat dalam memberikan perhatian khusus dan melakukan sosialisasi terhadap generasi muda, dan meningkatkan pemberlakuan undang-undang yang ada, dalam hal ini undang-undang tentang ketenagakerjaan dan hak asasi manusia agar diskriminasi seperti yang terjadi sekarang bisa teratasi atau mencari jalan keluar dengan menambahkan lapangan pekerjaan tanpa diskriminasi apapun.

4. Perusahaan rumah sakit stella maris

Yang ingin peneliti sampaikan adalah kiranya setiap para pemilik perusahaan agar dalam perekrutan pekerja wanita (Islam), dapat lebih mengangkat realitas yang ada di masyarakat dengan tidak mengedepankan sistem diskriminasi.

5. Peneliti selanjutnya

Dapat membantu peneliti selanjutnya untuk menambah wawasan dan informasi mengenai diskriminasi pekerja wanita berhijab di rumah sakit stella maris, semoga penelitian ini menjadi langkah awal dan menjadi acuan agar kedepannya peneliti-peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini jika diskriminasi yang terjadi sekarang belum mampu peneliti tuntaskan, paling tidak usaha bersama untuk meningkatkan nilai HAM dan nilai-nilai sosial lainnya dapat terealisasikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Asri Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bungin, Burhan. (2009). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fulthoni, et. al. (2009). *Memahami Diskriminasi: Buku Saku Kebebasan Beragama*. Jakarta: ILRC.
- Hamidi. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press.
- L. Layendecker. (1983). *Pengantar Sejarah Sosiologi*. Jakarta: PT. Grand Media.
- Lalu Husni. (2001). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Liliwari, A. (2005). *Prasangkadan Konflik: Komunikasi Lintas Budaya Masyarakat Multikultur*. Yogyakarta: LKIS Yogyakarta.
- Sendjun H. Manullang. (2001). *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Margono S. Drs. 2007. *Metologi Penelitian Pendidikan Komponen MKDK*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Moleong. (2001). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Nasruddin. (1983). *Jilbab dan Hijab Busana Wanita Islam Menurut Al-qur'an dan Sunah Nabi*. Semarang: Toha Putra.
- Muzaqir Akbar. (2013). *Hak-hak Perempuan*. Bandung: Faculty Of Law University Pasundan Bandung.
- Riduwan. 2004. *Metode Riset*. Jakarta :RinekaCipta
- Ritzer George, Douglas J. Goodman. (2009). *Teori Sosiologi*. Bantul: Kreasi Wacana.
- Siahaan M. Hotman. (1986). *Pengantar Kearifan Sejarah dan Teori Sosiologi*. Jakarta: Erlangga.
- Soekanto Soerjono. (2012). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.

Syarbaini, Syarial dan Rusdianta. (2009). *Dasar-Dasar Sosiologi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Majalah:

Jamaludin Rabain, "Pandangan Islam terhadap wanita bekerja", Jurnal Perempuan, Agama dan Gender, 1:2, (Pusat Studi Wanita Islam UIN SUSKA Pekanbaru, Desember 2002), h.66.

Muhammad Nasruddin. (23 Agustus 2003). *Majalah A-sunnah*. Solo: Yayasan Lajnah Istiqomah

Natasha, Harum. "Ketidaksetaraan Gender Bidang Pendidikan: Faktor Penyebab, Dampak, dan Solusi." *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama dan Jender* 12.1 (2013): 53-64.

Suparlan Parsudi. (30 Juni 2008). *Metode Pengamatan*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Undang-undang:

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM. Jakarta: Komnasham.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan. (1993). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Internet:

Rahmawan. (2015). (on line), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_122029.pdf, diakses 30 Juni 2017.

Rahmawan. (2013). (on line), <http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2219707-pengertian-alienasi/>, diakses pada 18 Oktober 2017.

Rahmawan. (2017). (online). <http://blog.unnes.ac.id/imamalfarizi96/2017/12/04/pengertian-bentuk-bentuk-dan-contoh-ketidakadilan-gender/>, di akses pada 4 Januari 2018.

Rahmawan. (2018). (online). <https://www.google.com/maps/place/Rumah+Sakit+Stella+Maris/>, di akses pada 19 April 2018.

Charsley, Simon R. & Karanth, G. K. (2001). *Cultural Subordination and the Dalit Challenge: Dalit Identity and Politics*. ed. Ghansyam Shah. Vol.2 SAGE Publications Pvt. Ltd. ebook online

diakses dari <http://www.amazon.com/Identity-Politics-Cultural-Subordination-Challenge/dp/0761995080>. Pada 15 Februari 2018.

Penelitian Yang Relevan

Khoe, Natalia Fenny. (2013). *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Di Tinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Surabaya: Universitas Surabaya.

Nasution, Novianti Tri Wulandari. (2006). *Representasi Diskriminasi Terhadap Perempuan Dalam Film Khalifa*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Sari, Siska Dwi Manda. (2014). *Larangan Pekerja Perempuan Berjilbab Studi Deskriptif Tentang Larangan Pekerja Perempuan Berjilbab*. Doctoral dissertation, Universitas Airlangga.

Herawati, Y. (2011). *Hijab Dan Emansipasi Perempuan Di Dunia Kerja*. Humanika. 14(1).

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran I

Pedoman Wawancara

Daftar wawancara ini bertujuan sebagai pedoman untuk mempermudah mengumpulkan data tentang Diskriminasi Pekerja Wanita Berhijab (Studi Kasus Di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar).

A. Bagaimana bentuk-bentuk manifestasi diskriminasi pekerja wanita berhijab yang direpresentasikan di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar!

1. Apakah pekerja wanita tidak di biarkan berhijab karena latar belakang perusahaan bukan dari agama islam?
2. Menurut anda, apakah tidak ada penonjolan agama selama anda bekerja disini?
3. Apakah dengan tidak berhijab akan menjaga keamanan barang produksi?
4. Apakah dengan tidak berhijab akan lebih menarik konsumen?
5. Di perusahaan ini, apakah semua pekerja wanita yang beragama islam tidak diperbolehkan berhijab atau ada yang berhijab?

B. Apakah dengan berhijab akan mempengaruhi pelaksanaan service di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar!

1. Menurut anda, apakah dengan tidak berhijab akan lebih mudah dalam bekerja?
2. Apakah ada alasan tertentu mengapa tidak dibiarkan berhijab?
3. Apakah ada perbandingan nilai jual service antara yang berhijab dan tidak berhijab?
4. Bagaimana tanggapan anda terhadap diskriminasi tersebut?

5. Seperti apakah cara anda menghadapi diskriminasi tersebut?

C. Bagaimana dampak diskriminasi pekerja wanita berhijab di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar!

1. Apakah ada dampak tertentu terhadap perusahaan akibat para pekerja tidak berhijab?

2. Bagaimana dampak dari diskriminasi ini terhadap anda?

3. Bagaimana dampak dari diskriminasi ini terhadap keluarga anda?

4. Bagaimana dampak dari diskriminasi ini bagi masyarakat setempat?

5. Bagaimana solusi menurut anda terhadap diskriminasi pekerja wanita berhijab di perusahaan ini?

Lampiran II

Pedoman Wawancara

Daftar wawancara ini bertujuan sebagai pedoman untuk mempermudah mengumpulkan data tentang Diskriminasi Pekerja Wanita Berhijab (Studi Kasus Di Rumah Sakit Stella Maris Kota Makassar).

A. Kepala Perusahaan Rumah Sakit Stella Maris

1. Apakah aturan ini sudah berlaku semenjak Perusahaan ini di dirikan?
2. Apakah ada tindakan yang pernah dilakukan oleh para pekerja wanita dalam melihat fenomena ini?
3. Apakah diskriminasi tersebut juga merupakan aturan tertulis kesepakatan antara Perusahaan dan para pekerja wanita?
4. Apakah bapak akan merasa terganggu jika para pekerja yang beragama islam berhijab?
5. Apakah ada alasan tertentu sehingga aturan ini tetap diberlakukan?

B. Para Pekerja Wanita Tetap di Rumah Sakit Stella Maris

1. Apakah selain berhijab, masih adakah diskriminasi lainnya yang anda rasakan?
2. Apakah ada tindakan yang pernah dilakukan oleh pemerintah setempat agar diskriminasi tersebut bisa dihapuskan?
3. Bagaimana perasaan anda saat keluarga anda tahu bahwa anda tidak berhijab saat berada di tempat bekerja?
4. Apakah anda sadar akan diskriminasi ini melanggar aturan Agama dan Undang-undang yang berlaku?

5. Apakah ada alasan tertentu sehingga anda tetap mamatuhi aturan tersebut tanpa harus mencari pekerjaan yang lain?

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin Tlp : (0411) 860132 Makassar 90221

Daftar Nama-nama Informan

Nama : dr. Thomas Soharto, M.Kes.

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Kristen Protestan

Pekerjaan : Direktur RS. Stella Maris

Nama : Puryanto Yulham

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Pekerjaan : Security RS. Sttella Maris

Nama : Andi Andre

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Pekerjaan : Supervisi RS. Stella Maris

Nama : Ariani Dewi

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama: Islam

Pekerjaan : Karyawan

Nama : Irwan Wijaya

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama: Islam

Pekerjaan : Spesialis

Nama : Fanny Alice

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama: Katolik

Pekerjaan : Karyawan

Nama : Sri Reska

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama: Islam

Pekerjaan : Karyawan

Nama : Reka Saputri

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama: Islam

Pekerjaan : Karyawan

Nama : Nurwati Tupong

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama: Islam

Pekerjaan : Karyawati

Nama : Idha Sira

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama: Islam

Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

Nama : Novaliah

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama: Islam

Pekerjaan : Pegawai Swasta

DOKUMENTASI



Gambar 1: Rumah Sakit Stella Maris



Gambar 2: Rumah Sakit Stella Maris



Gambar 3: Visi, Misi & Motto Rumah Sakit Stella Maris



Gambar 4: Bersama direktur rumah sakit (kiri) dan assistennya (kanan)



Gambar 5: Beberapa Karyawati Rumah Sakit Stella Maris



Gambar 6: Proses Pengambilan data Rumah Sakit Stella Maris



Gambar 7: Wawancara dengan salah satu karyawan Rumah Sakit Stella Maris



Gambar 8: Wawancara dengan salah satu karyawan Rumah Sakit Stella Maris



Gambar 9: Wawancara dengan salah satu karyawan Rumah Sakit Stella Maris



Gambar 10: Wawancara dengan salah satu pasien Rumah Sakit Stella Maris

RIWAYAT HIDUP

Rahmawan J. Umar Lahir di Pulau Buaya pada tanggal 08 September 1994. Penulis adalah anak ke-1 dari 4 bersaudara buah hati pasangan Junaidi Umar dan Ramiah Umar. Penulis mengawali pendidikan di MIN 01 Pulau Buaya pada tahun 2001 dan tamat pada tahun 2007, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 03 Kalabahi pada tahun 2007 dan tamat pada tahun 2010. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di MAN 01 Kalabahi dan tamat pada tahun 2013. Kemudian pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Swasta, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar) dan menjadi mahasiswa pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Program Studi Pendidikan Sosiologi, dan selesai pada tahun 2018. Dalam perjalanan studi di perguruan tinggi, penulis juga pernah mengikuti beberapa organisasi internal kampus yaitu menjadi pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Pendidikan Sosiologi pada tahun 2014-2015 dan eksternal kampus yaitu menjadi Ketua Umum Himpunan Pelajar Mahasiswa Nuha Nebo Alor, NTT-Makassar periode 2013-2014, kemudian di tahun 2014-2015 menjadi anggota Front Perjuangan Pemuda Indonesia-Makassar. Dan menjadi anggota di Persatuan Mahasiswa Alor, NTT-Makassar 2016 sampai sekarang.