

Realitas Sosial Perempuan Bercadar Dalam Dunia Kerja: Penerimaan Dan Penolakan

Sarina Junita¹, Nasrulloh²

^{1,2}Program Studi Magister Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

Email Coresponden: 230504210002@student.uin-malang.ac.id

Abstrak

Fenomena perempuan yang mengenakan cadar dalam dunia kerja menyoroti dinamika penerimaan dan penolakan yang terkait dengan identitas keagamaan dan budaya dalam lingkungan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menggali realitas sosial yang dialami oleh perempuan bercadar di dunia kerja, dengan fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan dan penolakan terhadap mereka. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini menganalisis interaksi antara faktor individu, organisasi, dan budaya yang membentuk sikap terhadap perempuan bercadar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerimaan terhadap perempuan bercadar sering kali dipengaruhi oleh sikap inklusif di tingkat individu dan kebijakan perusahaan yang mendukung keberagaman. Namun, penolakan masih terjadi akibat stereotip negatif dan ketidakpahaman tentang atribut keagamaan, yang seringkali diperburuk oleh budaya organisasi yang kurang mendukung. Penelitian ini menyarankan perlunya peningkatan kesadaran inklusivitas di tempat kerja, pengembangan kebijakan yang ramah terhadap atribut keagamaan, serta penguatan komunitas perempuan bercadar untuk mendukung perkembangan karier mereka. Dengan demikian, diharapkan dunia kerja dapat menjadi ruang yang lebih inklusif bagi perempuan bercadar, menghargai keberagaman identitas tanpa mengurangi kesempatan mereka untuk berkembang secara profesional.

Kata Kunci: Cadar, Penerimaan, Penolakan, Budaya

Abstract

The phenomenon of veiled women in the workplace highlights the dynamics of acceptance and rejection associated with religious and cultural identity in professional settings. This study aims to explore the social realities experienced by veiled women in the workplace, focusing on the factors influencing their acceptance and rejection. Through a qualitative approach, the research analyzes the interaction between individual, organizational, and cultural factors that shape attitudes toward veiled women. The findings reveal that acceptance of veiled women is often influenced by inclusive attitudes at the individual level and company policies that support diversity. However, rejection persists due to negative stereotypes and misunderstandings about religious attributes, often exacerbated by unsupportive organizational cultures. This study recommends raising awareness of inclusivity in the workplace, developing policies that are friendly toward religious attributes, and strengthening communities of veiled women to support their career advancement. Consequently, the workplace can become a more inclusive space for veiled women, appreciating diverse identities without diminishing their professional growth opportunities.

Keywords: Veil, Acceptance, Rejection, Culture

PENDAHULUAN

Cadar ataupun dalam bahasa arabnya (بِقَافَا) niqab, dianggap berasal dari budaya arab dan tidak jarang juga cadar dikategorikan sebagai simbol keagamaan yang merupakan bagian dari syariat islam. fenomena kaum ihkwan muslimah didunia kerja yang menggunakan cadar semakin mencuri perhatian di berbagai Negara. Sehelai kain yang digunakan oleh kaum perempuan yang menutup sebagian dan bahkan hampir seluruh

wajah perempuan yang dijadikan simbol keagamaan dan ekspresi religiusitas muslimah, hak asasi manusia, serta tantangan sosial budaya. Dari sekian banyak kasus, perempuan yang menggunakan cadar menghadapi penerimaan yang terbatas dan bahkan penolakan di dunia kerja, baik di sektor formal maupun informal. Kondisi ini mencerminkan adanya ketegangan antara norma sosial yang berlaku di masyarakat dan kebebasan individu dalam mengekspresikan identitas agamanya.

Dari banyaknya yang menolak, di sisi lain beberapa Negara dan perusahaan mulai mengakui hak perempuan bercadar untuk bekerja, dengan mendorong kebijakan inklusif dan menghormati kebebasan agama. Namun, tidak sedikit tempat juga persepsi terhadap perempuan bercadar sering dipengaruhi oleh stigma negatif, yang menganggap cadar sebagai simbol ekstremisme atau ketidakcocokan dengan nilai-nilai budaya dominan didunia kerja(Nilmada Azmi and Rahadatul Aisy 2024). Penerimaan atau penolakan ini tentunya berpengaruh pada kualitas hidup perempuan bercadar, baik dari segi karier maupun integrasi sosial di lingkungan kerja.

Stigma terhadap perempuan bercadar juga tidak lepas dari pandangan sosial yang cenderung menganggap perempuan bercadar sebagai individu yang terisolasi atau bahkan submisif. Nyatanya, dibalik keputusan untuk mengenakan cadar, banyak perempuan memiliki alasan yang beragam, mulai di komintmen pribadi terhadap agama hingga perasaan aman dan nyaman dengan identitas mereka. Oleh sebab itu, pentingnya untuk memahami terlebih dahulu bagaimana persepsi masyarakat dan dunia kerja terhadap perempuan bercadar mempengaruhi posisi mereka dalam pasar tenaga kerja serta dampaknya terhadap kesejahteraan sosial dan ekonomi mereka(Zahra 2022).

Perempuan bercadar seringkali menghadapi kesalahpahaman di dunia kerja karena interpretasi sosial yang biasa terhadap penampilan mereka. Banyak yang menganggap cadar sebagai simbol keterbatasan interaksi atau kurangnya kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja modern. Padahal, beberapa penelitian menunjukkan bahwa perempuan bercadar tetap mampu berkontribusi secara signifikan dalam berbagai bidang profesional, selama

lingkungan kerja memberikan peluang yang setara. Persepsi ini sering kali dipengaruhi oleh kurangnya edukasi mengenai keragaman budaya dan agama di masyarakat.

Dalam lingkungan kerja yang inklusif, perempuan bercadar dapat menunjukkan potensi dan keterampilan yang setara dengan rekan kerja lainnya. Sebagai contoh, beberapa perempuan bercadar telah membuktikan diri mereka di sektor pendidikan, kesehatan, dan bahkan wirausaha. Hal ini menunjukkan bahwa cadar bukanlah penghalang untuk mencapai profesionalisme, melainkan hanya ekspresi pribadi dari keyakinan agama. Peningkatan jumlah perempuan bercadar di media sosial yang menunjukkan produktivitas mereka juga menjadi bentuk perlawanan terhadap stereotip negatif.

Meski begitu, tantangan tetap ada, terutama dalam sektor yang menuntut interaksi langsung dan penampilan fisik sebagai bagian dari komunikasi. Dalam beberapa kasus, perempuan bercadar menghadapi situasi di mana mereka diminta untuk melepas cadar demi mematuhi aturan perusahaan atau memenuhi standar tertentu. Ketidaksiuaian ini sering kali berujung pada dilema antara mempertahankan prinsip agama atau menyesuaikan diri dengan norma kerja yang berlaku. Untuk mengatasi hal ini, perlu ada dialog yang lebih baik antara pihak perusahaan dan karyawan, dengan mempertimbangkan hak individu serta kebutuhan operasional perusahaan.

Sebagian negara telah membuat langkah maju dengan mengadopsi kebijakan perlindungan terhadap perempuan bercadar di dunia kerja. Di Indonesia, misalnya, kebijakan pemerintah yang mendukung keberagaman agama telah mendorong beberapa perusahaan untuk lebih terbuka terhadap pegawai bercadar(Supawi and Badrun 2022). Namun,

di negara-negara Barat, seperti Prancis, di mana terdapat larangan simbol agama tertentu di ruang publik, perempuan bercadar menghadapi hambatan besar untuk berintegrasi ke dunia kerja. Konteks ini menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi perempuan bercadar sangat tergantung pada konteks budaya dan kebijakan lokal (Online and Cetak 2024).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa meskipun ada perubahan dalam pandangan sosial terkait kebebasan beragama, tantangan yang dihadapi perempuan bercadar di dunia kerja masih cukup besar. Berbagai sektor seperti pendidikan, kesehatan, dan perbankan yang sering menjadi ruang sulit diterima bagi perempuan bercadar karena ketidakpahaman atau bahkan ketakutan terhadap apa yang dipersepsikan sebagai simbol keterbelakangan. Hal ini menunjukkan pentingnya adaptasi kebijakan perusahaan yang tidak hanya menghargai keberagaman, namun juga memahami konteks sosial dan budaya yang mempengaruhi persepsi terhadap perempuan bercadar.

Dengan meningkatnya perhatian terhadap isu ini, langkah-langkah strategis perlu diambil untuk mendorong perubahan. Pendidikan lintas budaya, pelatihan keberagaman, dan kebijakan perusahaan yang inklusif dapat membantu mengurangi stigma dan mendukung perempuan bercadar untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan mengatasi tantangan yang ada, dunia kerja dapat menjadi tempat di mana semua individu, termasuk perempuan bercadar, memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis penerimaan dan penolakan perempuan bercadar dalam dunia kerja, dengan meneliti faktor-faktor sosial, budaya

dan agama yang mempengaruhi sikap masyarakat terhadap mereka. Pemahaman ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengembangan kebijakan yang inklusif dan adil dalam dunia kerja, serta dapat menciptakan ruang bagi perempuan bercadar untuk berpartisipasi secara penuh dalam pembangunan ekonomi dan sosial.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode studi pustaka, di mana data dikumpulkan melalui telaah kritis terhadap berbagai literatur, jurnal ilmiah, buku, majalah dan sumber-sumber sekunder lainnya yang relevan dengan topik yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerimaan di dunia kerja

Fenomena perempuan bercadar di masyarakat dan dunia kerja mencerminkan dinamika penerimaan dan penolakan yang kompleks. Meskipun tidak jarang pandangan negatif yang di dapatkan, ada juga stigma positif masyarakat yang menerima perempuan bercadar. Beberapa penelitian mendapatkan, dukungan terhadap keberagaman di tempat kerja semakin ditekankan, termasuk mengakomodasi perempuan yang menggunakan cadar (Galuh Putri Rahayu, Ida Tri Widiyaningsih, and Alina Ratna Anjali 2023). Semakin banyak organisasi yang menyadari pentingnya keberagaman, kesetaraan, dan inklusi (DEI) yang mencakup penghormatan terhadap praktik budaya dan agama. Perusahaan kini memiliki kebijakan untuk memastikan bahwa karyawan dari latar belakang yang beragam, termasuk perempuan mengenakan cadar memiliki kesempatan dan perlakuan secara adil dan juga setara.

Dari hasil survei yang dilakukan pada tahun 2023, mayoritas pekerja menghargai upaya untuk meningkatkan DEI di tempat kerja, dengan perempuan dan pekerja kelompok minoritas menunjukkan dukungan

yang lebih tinggi terhadap kebijakan ini. Hal ini menunjukkan pergeseran dalam dinamika tempat kerja, dengan pengakuan yang lebih besar terhadap kebutuhan beragam karyawan. Perusahaan atau tempat kerja yang memiliki kerangka DEI yang kuat lebih mampu mengakomodasi perempuan yang mengenakan cadar, memastikan partisipasi mereka diskriminasi. Selain itu, karyawan di organisasi yang aktif mempromosikan keberagaman melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan rasa memiliki yang lebih kuat. Hal seperti ini bukan hanya disimpulkan banyak penerimaan akan tetapi bagi perempuan bercadar hal ini juga menjadi peluang pengembangan profesional (Antara et al. 2020). Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan seperti itu tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berdampak positif dan produktifitas dan kreativitas, karena karyawan merasa nyaman dan dihargai dalam mengekspresikan identitas mereka.

Penolakan di dunia kerja

Hasil survei dan studi membuktikan bahwa tidak jarang juga masyarakat yang masih menganggap cadar sebagai simbol ekstremisme agama. Sering kali cadar dikaitkan dengan persepsi negatif terhadap kelompok tertentu dalam konteks politik global dan media. Pandangan ini menciptakan stigma bahwa perempuan bercadar memiliki pandangan yang tidak fleksibel, sehingga mempengaruhi interaksi sosial dan profesional mereka. Studi dari PEW Research Center (2023) menemukan bahwa 47% pekerja di wilayah tertentu memiliki prasangka terhadap atribut agama yang dianggap terlalu konservatif.

Kekhawatiran perusahaan dan tempat kerja formal maupun informal terhadap

perempuan bercadar akan menimbulkan ketegangan atau ketidakcocokan budaya di lingkungan kerja yang beragam. Pandangan ini didasari oleh asumsi sebagian orang sekitar bahwa perempuan bercadar membatasi komunikasi non-verbal ataupun dianggap tidak sesuai dengan budaya perusahaan yang mengutamakan keterbukaan. Sebuah penelitian dari Journal of Workplace Inclusion (2022) mengungkapkan bahwa 35% manajer HR di perusahaan multinasional menyatakan kekhawatiran akan dampak budaya cadar terhadap produktivitas tim.

Kebijakan-kebijakan yang tidak sepenuhnya ramah terhadap atribut keagamaan, termasuk cadar. Hal seperti ini seringkali tidak sengaja, melainkan hasil kurangnya kesadaran tentang kebutuhan karyawan yang beragam. Kebijakan ini mencakup larangan penggunaan atribut tertentu atau kurangnya fasilitas untuk mendukung kebutuhan spiritual karyawan. Menurut laporan Diversity & Inclusion 2023, sekitar 40% perusahaan belum memiliki panduan formal untuk menangani keberagaman agama.

Meraih karier yang baik bagi wanita bercadar tidak selalu berjalan dengan mulus. Seringkali pandangan negatif dan kebijakan yang kurang inklusif secara langsung mempengaruhi kesempatan kerja perempuan bercadar. Mereka sering menghadapi diskriminasi dalam proses perekrutan, kurangnya peluang promosi, atau pengabaian dari tanggung jawab penting di tempat kerja. Studi oleh International Labour Organization (ILO) (2023) menunjukkan bahwa diskriminasi berbasis agama masih menjadi tantangan utama dalam pasar kerja global.

Oleh karena itu, perlunya meningkatkan kesadaran tentang pentingnya inklusi agama di tempat kerja. Edukasi manajer HR dan

karyawan mengenai nilai-nilai keberagaman dapat membantu mengurangi pandangan negatif. Disamping itu perbaikan kebijakan perusahaan untuk mencakup atribut keagamaan dapat mendorong lingkungan kerja lebih ramah.

Dampak sosial dan psikologis

Perempuan bercadar sering kali menghadapi deskriminasi dan marginalisasi dalam dunia kerja. Pengalaman ini bisa berupa penolakan pekerjaan, pengucilan dari rekan kerja, atau stereotip negative yang menganggap cadar sebagai simbol ekstremisme. Akibatnya, banyak perempuan bercadar merasa terisolasi secara sosial dan terhambat dalam mengembangkan karier profesional mereka. Dampak negatifnya dapat mempengaruhi kepercayaan diri mereka dan memicu stress serta tekanan psikologis, terutama jika mereka merasa identitas agama mereka tidak dihargai.

Selain itu, marginalisasi yang dialami perempuan bercadar juga berpotensi memperkuat ketidaksetaraan gender di tempat kerja. Diskriminasi ini sering kali membuat perempuan bercadar memilih untuk keluar dari lingkungan kerja formal dan beralih ke sektor informal atau wirausaha, di mana mereka merasa lebih diterima. Namun, keputusan ini bisa berdampak pada hilangnya kesempatan pengembangan karier dan pengakuan profesional yang setara.

Untuk menghadapi tantangan ini, perempuan bercadar mengembangkan berbagai strategi coping. Beberapa di antaranya adalah membangun dukungan sosial dari keluarga dan komunitas yang memahami nilai-nilai agama mereka. Dukungan ini memberikan rasa aman dan kepercayaan diri dalam menghadapi stigma di lingkungan kerja. Selain itu, mereka sering kali memperkuat keterampilan profesional untuk menunjukkan

bahwa atribut keagamaan tidak menghalangi kinerja mereka (Hardyanti 2019).

Strategi lain yang digunakan adalah dengan mendidik rekan kerja dan manajemen tentang pentingnya menghormati keberagaman agama. Beberapa perempuan bercadar juga aktif dalam organisasi atau komunitas yang memperjuangkan hak-hak pekerja perempuan, termasuk dalam hal keberagaman budaya dan agama. Ini adalah cara untuk menciptakan kesadaran yang lebih luas dan mengurangi stigma yang ada.

PEMBAHASAN

"Wahai Rasulullah SAW, mengenai aurat kami, kepada siapa boleh kami (boleh) tampakkan dan kepada siapa (kami) tidak boleh tampakkan? Rasulullah menjawab: "tutuplah auratmu kecuali kepada istrimu atau budak wanitamu." Mu'awiyah berkata: Ya Rasulullah, bagaimana jika seseorang berada di tengah orang banyak yang saling melihat? Rasulullah menjawab:

"Jika kamu mampu untuk menjaga auratmu agar tidak terlihat, maka lakukanlah. Yaitu kau tidak melihat aurat orang lain, dan orang lain tidak melihat (pula) auratmu." Mu'awiyah berkata: Ya Rasulullah, bagaimana jika seseorang sedang sendirian? Rasulullah menjawab: "Allah lebih berhak untuk malu kepada-Nya daripada kepada manusia." Hadist riwayat tarmizi no 2794

Hadist di atas merupakan salah satu hadist yang membahas tentang pentingnya menjaga aurat, baik di hadapan manusia maupun saat dalam keadaan sendiri, memberikan landasan yang relevan untuk memahami realitas sosial perempuan bercadar dalam duniak kerja. Dalam konteks ini, perempuan bercadar sering kali memilih busana tersebut sebagai tanggung jawab dan komitmen mereka terhadap ajaran agama yang menganjurkan menutup aurat secara sempurna

seperti yang tertulis dalam surat Al-Azhab ayat 59(Nasrulloh 2021). Hal ini mencerminkan upaya untuk memnuhi tuntunan spiritual yang menekankan pentingnya menjaga kehormatan di hadapan Allah dan manusia.

Namun, penerapan hadist ini dalam lingkungan kerja sering kali menghadapi tantangan sosial. Penganggapan sebagian masyarakat terhadap sehelai kain ini dapat menjadi penghalang komunikasi atau simbol ekstremisme, sehingga menimbulkan penolakan terhadap perempuan bercadar. Realitas ini menunjukkan ketegangan antara komitmen religius individu dan persepsi budaya yang berada di tempat kerja. Hadist di atas mengingatkan bahwa menjaga aurat adalah tanggung jawab individu kepada Allah, sehingga penerapan nilai-nilai ini tidak seharusnya menjadi alasan diskriminasi.

Lingkungan kerja yang menerima keragaman, termasuk perempuan bercadar, mencerminkan pengakuan terhadap kebebasan beragama sebagaimana dianjurkan dalam islam. Menghormati pilihan berpakaian perempuan bercadar di dunia kerja tidak hanya memenuhi aspek agama tetapi juga menciptakan inklusi sosial. Hal ini sesuai dengan prinsip islam yang mengajarkan keadilan dan penghormatan terhadap sesama, sebagaimana hadist mengarahkan manusia untuk saling menjaga aurat(Ramdani and Aswar 2020).

Dari sudut pandang lainnya, penolakan terhadap cadar dalam dunia kerja sering kali muncul karena kurangnya pemahaman tentang nilai-nilai agama atau ketakutan akan ketidakcocokan budaya. Hadist ini memberikan perspektif bahwa menutup aurat adalah bentuk keta'atan kepada Allah yang tidak bergantung pada situasi sosial. Oleh karena itu, dunia kerja modern perlu membangun dialog dan pemahaman yang

lebih dalam lagi terhadap pilihan individu yang berlandaskan agama.

Kebijakan ramah yang diambil oleh perusahaan terhadap atribut keagamaan, salah satunya cadar, adalah langkah penting untuk menciptakan lingkungan yang inklusif. Dalam hadist ini dapat diambil pelajaran pentingnya menjaga kehormatan diri di hadapan Allah, yang seharusnya dipahami sebagian dari identitas seorang individu. Dalam konteks kerja, ini berarti memberikan ruang bagi perempuan bercadar untuk berkontribusi secara profesional tanpa mengorbankan prinsip agama mereka. Argument yang dikuatkan dengan hadist ini yaitu, perempuan bercadar memiliki hak yang sama untuk diterima dalam dunia kerja tanpa adanya diskriminasi. Penerapan nilai-nilai yang terkandung dalam hadist di atas tersebut dapat menjadi dasar untuk membangun lingkungan kerja yang adil, inklusif dan tetap menghormati keberagaman sekaligus menjaga keharmonisan antara tuntutan agama dan kebutuhan profesional.

Analisis Perbedaan Penerimaan Berdasarkan Sektor Pekerjaan (Formal vs Informal)

Penerimaan perempuan yang mengenakan cadar dalam dunia kerja sering kali berbeda pendapat antar sektor formal dan informal. Dalam sektor formal, seperti perkantoran, pendidikan, atau layanan public, aturan berpakaian yang ketat dan tuntutan profesionalisme sering kali mejadi alasan pembatasan terhadap atribut keagamaan seperti cadar. Perusahaan dalam sektor ini cenderung lebih berfokus kepada kesesuaian dengan budaya kerja, yang terkadang mengabaikan keberagaman agama. Akibatnya, perempuan bercadar sering menghadapi hambatan dalam proses perekrutan atau promosi.

Sebaliknya, dalam sektor informal seperti perdagangan ataupun usaha kecil, cenderung lebih fleksibel dalam menerima perempuan bercadar. Banyak perempuan bercadar memanfaatkan peluang yang ada, seperti media sosial seperti Instagram, TikTok, dan Twitter, telah menjadi ruang di mana perempuan bercadar dapat menyuarakan identitas, nilai, dan pengalaman mereka.

Sejumlah perempuan bercadar berhasil memanfaatkan media sosial untuk menjadi influencer yang menginspirasi. Mereka mempromosikan nilai-nilai Islam, seperti kesederhanaan, kebaikan, dan solidaritas, melalui konten positif. Misalnya, mereka menggunakan platform untuk berbagi tentang pentingnya sedekah, berbagi tips parenting Islami, atau menyampaikan pengalaman spiritual. Representasi ini membantu memperluas pemahaman tentang perempuan bercadar di luar stereotip tradisional.

Namun, representasi perempuan bercadar di media sosial juga sering kali diwarnai perdebatan, baik dari dalam komunitas Muslim maupun luar. Di satu sisi, sebagian masyarakat Muslim mungkin memiliki pandangan yang beragam tentang peran perempuan bercadar di ruang publik digital. Di sisi lain, pandangan sekuler atau non-Muslim tentang cadar dapat mempertegas batas antara budaya yang berbeda. Media sosial menjadi tempat persinggungan antara berbagai perspektif ini, yang dapat memicu diskusi atau bahkan konflik.

Secara keseluruhan, media sosial memberikan ruang bagi perempuan bercadar untuk mengekspresikan identitas mereka, tetapi representasi ini tidak lepas dari tantangan berupa stereotip dan diskriminasi. Namun, mereka juga mampu menggunakan platform ini untuk menunjukkan bahwa mereka adalah individu yang aktif, produktif,

dan memiliki kontribusi positif di masyarakat (Lestari 2022).

Dalam lingkungan ini, keberagaman budaya dan agama sering kali menjadi bagian integral dari komunitas. Fleksibel ini memungkinkan perempuan bercadar untuk berkontribusi tanpa harus menghadapi banyak tekanan sosial atau aturan yang diskriminatif. Dalam beberapa kasus, kehadiran mereka bahkan dipandang sebagai refleksi dari nilai-nilai moral dan etika dalam bisnis lokal.

Meskipun demikian, tantangan tetap ada, terutama dalam sektor informal yang berorientasi pada pelanggan. Beberapa pelaku usaha khawatir bahwa cadar dapat mempengaruhi interaksi dengan pelanggan atau menciptakan usaha yang inklusif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sektor informal lebih terbuka, stigma terhadap cadar masih mempengaruhi penerimaan di lingkungan tertentu.

Oleh karena itu, perbedaan penerimaan terhadap cadar ini menunjukkan pentingnya pendekatan yang inklusif dalam kedua sektor. Kebijakan yang menghargai keragaman agama dan budaya dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perempuan bercadar, baik dalam sektor formal maupun sektor informal. Selain itu, edukasi masyarakat tentang nilai-nilai keberagaman agama dapat mengurangi stigma yang masih ada.

Peran Budaya Organisasi dalam Membentuk Persepsi Terhadap Cadar

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk persepsi terhadap atribut keagamaan seperti cadar. Organisasi dengan budaya inklusif yang menghargai keberagaman cenderung lebih terbuka terhadap keberadaan perempuan bercadar. Dalam lingkungan ini, cadar tidak hanya diterima tetapi juga dianggap sebagai bagian dari ekspresi identitas individu. Suasana yang

seperti ini memberikan rasa aman bagi karyawan dalam mengekspresikan keyakinan mereka tanpa rasa takut akan diskriminasi dan pengucilan.

Bertimbang balik dengan organisasi dengan budaya homogen yang menekankan keseragaman cenderung mempersepsikan cadar secara negatif. Dalam budaya seperti ini, cadar sering dianggap sebagai simbol yang bertentangan dengan nilai-nilai organisasi atau profesionalisme. Persepsi seperti ini sering kali memicu kebijakan informal tidak mendukung keberadaan perempuan bercadar di tempat kerja. (Athik Hidayatul Ummah 2021). Sebaliknya, pemimpin yang kurang sensitif terhadap isu keberagaman dapat memperkuat stigma yang ada. Oleh karena itu, peran kepemimpinan sangat penting dalam membentuk budaya organisasi yang inklusif.

Faktor komunikasi internal juga menjadi kunci. Organisasi yang secara aktif mengedukasi karyawan tentang keberagaman budaya dan agama dapat mengurangi stereotip negatif terhadap cadar. Diskusi dan pelatihan keberagaman membantu membangun pemahaman bahwa atribut keagamaan tidak memengaruhi kompetensi atau profesionalisme seseorang, sehingga menciptakan persepsi yang lebih positif. Secara keseluruhan, budaya organisasi yang inklusif tidak hanya berdampak pada penerimaan perempuan bercadar tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang menghormati keberagaman, organisasi dapat memanfaatkan potensi penuh dari semua karyawan, termasuk perempuan bercadar, untuk mencapai tujuan kolektif.

Perspektif Normatif Islam Tentang Cadar dan Kompatibilitasnya dengan Dunia Kerja

Dalam perspektif normatif Islam, cadar merupakan salah satu bentuk penutup aurat

yang dipandang sebagai manifestasi ketaatan kepada Allah. Sebagian ulama menganggap cadar sebagai sunnah atau anjuran, sementara yang lain memandangnya sebagai kewajiban, tergantung pada interpretasi syariat. Kendati demikian, Islam menekankan pentingnya niat dan ketulusan dalam menjalankan syariat, termasuk penggunaan cadar, tanpa memaksakan atau menciptakan penghalang dalam hubungan sosial yang islami.

Kompatibilitas cadar dengan dunia modern menjadi isu penting, terutama di era globalisasi yang mendorong keberagaman di ruang publik. Islam mendukung kemajuan asalkan tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah. Dalam konteks ini, perempuan bercadar tetap dapat berkontribusi dalam dunia kerja dan pendidikan selama mereka mengikuti etika profesional dan syariat. Hal ini membuktikan bahwa cadar tidak menjadi penghalang dalam mengejar ilmu dan berkiprah di dunia modern.

Tantangan kompatibilitas muncul dari stereotip bahwa cadar melambangkan ekstremisme atau ketidaksesuaian dengan budaya modern. Padahal, Islam mengajarkan moderasi (wasatiyyah) yang mencakup penghargaan terhadap keberagaman budaya. Kompatibilitas cadar juga dapat dijumpai melalui dialog antarbudaya dan kebijakan yang menghormati kebebasan beragama, sebagaimana diatur dalam hukum internasional dan banyak negara. Secara keseluruhan, cadar sebagai bagian dari praktik keagamaan tetap relevan dalam dunia modern dengan pendekatan yang inklusif. Islam tidak hanya mengatur hubungan manusia dengan Tuhan tetapi juga dengan sesama manusia, sehingga memungkinkan perempuan bercadar untuk menjalankan perannya dalam masyarakat modern secara harmonis, tanpa harus mengorbankan identitas keagamaannya.

KESIMPULAN

Fenomena kaum ihkwan muslimah didunia kerja yang menggunakan cadar semakin mencuri perhatian di berbagai Negara. Sehelai kain yang digunakan oleh kaum perempuan yang menutup sebagian dan bahkan hampir seluruh wajah perempuan yang dijadikan simbol keagamaan dan ekspresi religiusitas muslimah, hak asasi manusia, serta tantangan sosial budaya. Dinamika penolakan dan penerimaan perempuan bercadar dalam dunia kerja merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor individu, organisasi, dan budaya. Penerimaan seringkali dipengaruhi oleh sikap terbuka dan inklusivitas di tingkat individu dan organisasi, sedangkan penolakan biasanya terjadi disebabkan oleh persepsi budaya dan kebijakan yang tidak mengkomodasikan keberagaman agama dan identitas. Dalam konteks seperti ini, perusahaan perlu meningkatkan pemahaman tentang keberagaman budaya dan agama, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan peningkatan kesadaran terhadap keberagaman, kebijakan yang ramah terhadap atribut keagamaan, dan penguatan komunitas perempuan bercadar untuk mendukung pengembangan karier mereka. Dengan pendekatan ini, dunia kerja dapat menjadikan ruang yang lebih adil dan setara bagi perempuan bercadar.

DAFTAR PUSTAKA

- antara, Hubungan, Penerimaan Diri, Dengan Penyesuaian, And Pada Wanita Bercadar. 2020. "Correlation Between Self-Acceptance And Self Adjustment Among Veiled Women" 15 (1): 181–90.
- Athik Hidayatul Ummah. 2021. "Religiusitas Perempuan Milenial Bercadar Di Tengah Fenomena Radikalisme-Terrorisme." *Harmoni* 20 (1): 1–15. <https://doi.org/10.32488/Harmoni.V20i1.489>.

- Galuh Putri Rahayu, Ida Tri Widiyaningsih, And Alina Ratna Anjali. 2023. "Realitas Sosial Perempuan Bercadar : Penolakan Dan Penerimaan Di Masyarakat Sumbersari Kabupaten Jember." *Jurnal Insan Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 1 (2): 72–86. <https://doi.org/10.59581/jipsoshum-widyakarya.V1i2.218>.
- Hardyanti, Winda. 2019. "Penerimaan Khalayak Terhadap Tayangan Infotainment Tentang Fenomena Artis Lepas Jilbab (Studi Pada Mahasiswi Muslimah Di Malang Berdasarkan Kelompok Sosial)." *Aristo* 7 (2): 296. <https://doi.org/10.24269/Ars.V7i2.1757>.
- Lestari, Sinta. 2022. "Representasi Selebriti Mikro Bercadar Di Media Sosial." *Islamic Communication Journal* 7 (1): 53–76. <https://doi.org/10.21580/Icj.2022.7.1.10991>.
- Nasrulloh, Nasrulloh. 2021. "Cadar Dan Jilbab Menurut Dogma Agama Dan Budaya Masyarakat (Studi Living Qur'an Surat Al-Ahzab Ayat 59 Pada Masyarakat Sumatera Barat)" 18 (1).
- Nilmada Azmi, Agus, and Aufa Rahadatul Aisy. 2024. "French Islamophobia: The Impact of Islamophobia on The Lives of Muslim Women in France." *Mimbar Agama Budaya* 40 (2): 87–96. <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/mimbarThisisanopenaccessarticleunderCC-BY-SAlicense%0Ahttps://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.
- Online, Media, and Media Cetak. 2024. "https://Journal.Nabest.Id/Index.Php/Annajah E" 03 (04).
- Ramdani, Fauziah, and Aswar. 2020. "Habluminannas of Women Wearing Veil Phenomenology Study on the Construction of Social Interaction of Women Wearing Veil in Manggala Makassar City)." *Nukhbatul 'Ulum: Jurnal Bidang Kajian Islam* 6 (1): 105–21.
- Supawi, Trei Ilham, and Badrun Badrun. 2022.

“Integrasi Islam Dan Budaya Arab Di Indonesia.” <i>Local History & Heritage</i> 2 (1): 53–58. https://doi.org/10.57251/lhh.v2i1.346 . Zahra, Septya Savina. 2022. “Pandangan	Masyarakat Terhadap Muslimah Bercadar.”
--	---