

BAB II

PEMBATASAN SIMBOL KEAGAMAAN DI TEMPAT KERJA DI

BELGIA: PRAKTIK DAN KONSEKUENSI TERHADAP KEBEBASAN

BERAGAMA

2.1 Kebebasan Beragama di Tempat Kerja dalam Perspektif Global

Kebebasan beragama merupakan hak asasi manusia yang diakui secara universal dan dijamin dalam berbagai instrumen hukum internasional, seperti Pasal 18 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) dan Pasal 18 *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR). Hak ini meliputi kebebasan setiap individu untuk menganut, menjalankan, dan menyatakan agama atau keyakinannya, termasuk dalam konteks pekerjaan. Dalam dunia kerja, implementasi hak ini seringkali menghadapi tantangan karena bersinggungan dengan kepentingan institusi, nilai-nilai perusahaan, serta prinsip-prinsip seperti netralitas dan profesionalisme. Menurut *International Labour Organization* (ILO), diskriminasi berbasis agama di tempat kerja, termasuk pelarangan simbol-simbol keagamaan, merupakan pelanggaran terhadap prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi sebagaimana tertuang dalam Konvensi ILO No. 111. Dalam praktiknya, perlindungan terhadap kebebasan beragama di tempat kerja bervariasi antar negara. Di Amerika Serikat, misalnya, hukum federal melalui *Title VII of the Civil Rights Act of 1964* mewajibkan pemberi kerja untuk menyediakan akomodasi yang wajar terhadap praktik keagamaan pekerja, selama tidak menimbulkan beban berlebihan terhadap operasional perusahaan (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2021). Sebaliknya, di negara-negara

Eropa seperti Prancis dan Belgia, prinsip sekularisme yang ketat memungkinkan perusahaan untuk menerapkan kebijakan netralitas yang melarang penggunaan simbol keagamaan di tempat kerja, yang seringkali berdampak pada kelompok-kelompok agama minoritas, terutama perempuan Muslim yang mengenakan hijab (Choudhury & Fenwick, 2011).

Pendekatan hukum internasional terhadap kebebasan beragama di tempat kerja mengakui perlunya pembatasan dalam kondisi tertentu, namun menekankan bahwa pembatasan tersebut harus bersifat sah, proporsional, dan dibenarkan oleh tujuan yang sah menurut hukum. Komentar Umum No. 22 dari Komite Hak Asasi Manusia PBB menyatakan bahwa simbol atau pakaian keagamaan tidak dapat dilarang kecuali dalam kondisi yang benar-benar mendesak dan didukung oleh pertimbangan objektif yang kuat (UN Human Rights Committee, 1993). Oleh karena itu, pembatasan terhadap kebebasan beragama harus dievaluasi dengan cermat agar tidak menjurus pada diskriminasi yang terselubung.

Secara keseluruhan, meskipun kebebasan beragama di tempat kerja telah diakui sebagai prinsip universal, penerapannya sangat dipengaruhi oleh konteks sosial, budaya, dan hukum masing-masing negara. Tantangan utama yang muncul adalah ketidakseimbangan antara prinsip netralitas yang diterapkan oleh institusi dan penghormatan terhadap identitas keagamaan individu. Di sinilah pentingnya kebijakan yang inklusif dan berbasis hak asasi manusia untuk memastikan bahwa kebebasan beragama tidak hanya menjadi konsep normatif, tetapi juga terlindungi secara nyata dalam praktik ketenagakerjaan di dunia global yang semakin multikultural.

2.2 Konteks Sosiokultural dan Hukum Kebebasan Beragama di Belgia

Untuk memahami dinamika kebebasan beragama di lingkungan kerja di Belgia, penting untuk terlebih dahulu mengkaji konteks sosiokultural dan kerangka hukum yang membentuk cara negara tersebut mengatur dan memfasilitasi ekspresi keagamaan. Belgia merupakan negara multikultural yang menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan prinsip-prinsip liberal dan sekularisme negara dengan meningkatnya keragaman budaya dan agama, khususnya akibat migrasi pasca-perang dunia kedua.

Di satu sisi, Belgia menjamin kebebasan beragama melalui konstitusi seperti pasal 19-21 konstitusi Belgia dan partisipasi dalam berbagai perjanjian hak asasi manusia internasional seperti *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR). Negara ini secara hukum mengakui dan mendanai beberapa agama resmi, serta menjamin hak setiap warga negara untuk menjalankan agama mereka. Namun, di sisi lain, kebijakan negara mengenai netralitas institusional, sekularisme, dan ketertiban umum juga menjadi dasar untuk membatasi praktik keagamaan tertentu dalam ruang publik dan profesional.

Kebijakan-kebijakan ini kerap menimbulkan ketegangan, khususnya ketika diterapkan dalam lingkungan kerja yang menuntut "netralitas" simbolik dari para pekerja. Ketegangan inilah yang seringkali menjadi sumber konflik antara hak individu atas kebebasan beragama dan kepentingan institusional atas keseragaman atau kohesi sosial. Dalam konteks ini, perlu dilakukan analisis yang

kritis terhadap bagaimana hukum, budaya, dan realitas sosial berinteraksi dan membentuk praktik kebebasan beragama di Belgia saat ini.

2.2.1 Komposisi Keagamaan dan Lanskap Sosial

Belgia merupakan negara yang mengalami peningkatan signifikan dalam keberagaman etnis selama dua dekade terakhir. Data dari Statbel, badan statistik resmi Belgia, menunjukkan bahwa pada 1 Januari 2024, sekitar 64,8% penduduk Belgia memiliki latar belakang Belgia murni, yaitu individu yang lahir dengan kewarganegaraan Belgia dan memiliki orang tua berkewarganegaraan Belgia. Sebanyak 21,6% adalah warga Belgia dengan latar belakang asing, sementara 13,7% merupakan non-Belgia yang belum memiliki kewarganegaraan Belgia (Statbel, 2024). Perubahan ini mencerminkan tren jangka panjang, di mana proporsi penduduk dengan latar belakang Belgia murni menurun dari 79,9% pada tahun 2004 menjadi 64,8% pada tahun 2024, sementara kelompok dengan latar belakang asing dan non-Belgia mengalami peningkatan (Statbel, 2024).

Keberagaman ini juga terlihat dalam distribusi geografis penduduk. Di wilayah Brussels-Capital, hanya sekitar 23,4% penduduk yang memiliki latar belakang Belgia murni, sedangkan di Flanders dan Wallonia, proporsinya lebih tinggi, masing-masing sekitar 74% dan 66% (Statbel, 2024). Perbedaan ini mencerminkan konsentrasi komunitas imigran di wilayah perkotaan dan pusat ekonomi. Selain itu, sekitar 50% dari warga Belgia dengan latar belakang asing memperoleh kewarganegaraan Belgia melalui naturalisasi, sementara sisanya lahir dengan kewarganegaraan Belgia namun memiliki satu atau dua orang tua dengan kewarganegaraan asing (Statbel, 2024).

Keberagaman etnis di Belgia memiliki implikasi penting dalam perumusan kebijakan publik, khususnya dalam bidang integrasi sosial, pendidikan, dan ketenagakerjaan. Dalam sektor pendidikan, studi Van Houtte dan Stevens (2009) menunjukkan bahwa keberagaman etnis di sekolah menengah di wilayah Flandria memengaruhi interaksi sosial antar siswa, terutama dalam membentuk jaringan persahabatan lintas etnis bagi siswa asli Belgia. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan belajar yang beragam dapat menjadi ruang yang potensial untuk memperkuat kohesi sosial dan mengurangi segregasi budaya. Sementara itu, dalam dunia ketenagakerjaan, laporan bersama Unia dan Federal Public Service Employment (2022) mengungkapkan bahwa warga negara non-Uni Eropa di Belgia memiliki tingkat partisipasi tenaga kerja yang jauh lebih rendah dibandingkan warga negara Belgia—sekitar 40 % dibandingkan dengan 73 %. Selain itu, kelompok etnis minoritas lebih sering terjebak dalam pekerjaan sementara, paruh waktu, atau upah rendah, yang mencerminkan adanya hambatan struktural dan diskriminasi yang menghambat inklusi ekonomi. Fakta-fakta ini menunjukkan bahwa keberagaman etnis bukan hanya tantangan sosial, tetapi juga merupakan dimensi strategis yang harus dipertimbangkan secara serius dalam desain dan pelaksanaan kebijakan publik yang adil dan inklusif. Dinamika ini mencerminkan tantangan yang dihadapi negara-negara maju dalam mengelola pluralisme budaya dan memastikan perlindungan hak asasi manusia di tengah arus migrasi global. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang struktur

demografis dan etnis di Belgia menjadi krusial dalam merumuskan kebijakan yang inklusif dan berkeadilan.

Belgia merupakan negara yang terletak di jantung Eropa Barat dengan sejarah panjang sebagai titik pertemuan berbagai kebudayaan dan aliran keagamaan. Secara historis, Belgia sangat dipengaruhi oleh kekristenan, terutama Katolik Roma, yang selama berabad-abad menjadi agama dominan dan memiliki pengaruh signifikan terhadap institusi politik, pendidikan, dan sosial. Namun, seiring dengan berkembangnya arus globalisasi, migrasi, dan modernisasi, struktur masyarakat Belgia mengalami perubahan yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir.

Data Pew Research Center (2017) menunjukkan bahwa sekitar 57% penduduk Belgia mengidentifikasi diri sebagai Kristen (mayoritas Katolik), 7% sebagai Muslim, dan sekitar 35% lainnya sebagai tidak terafiliasi secara agama (atheis, agnostik, atau tidak beragama). Komunitas Muslim di Belgia, yang sebagian besar merupakan keturunan imigran dari Maroko dan Turki, telah menjadi bagian integral dari masyarakat urban seperti Brussels, Antwerpen, dan Charleroi. Namun, keterlibatan mereka dalam kehidupan publik kerap kali dibingkai dalam ketegangan antara integrasi sosial dan pelestarian identitas keagamaan.

Tren sekularisasi yang semakin menonjol di Eropa Barat termasuk Belgia, menimbulkan ketegangan antara norma-norma liberal-sekular dan ekspresi keagamaan konservatif. Studi oleh Grace Davie (2023) menyoroti “*dual pressures of growing secularization alongside developing religious diversity*” di Eropa

Barat. Dalam konteks ini, komunitas keagamaan minoritas yang semakin vokal menantang asumsi netralitas publik, memaksa negara dan institusi untuk merumuskan kebijakan ekspresi keagamaan yang menghormati kebebasan individu tanpa mengorbankan prinsip sekularisme di ruang publik dan profesional.

2.2.2 Kerangka Hukum Kebebasan Beragama

Konstitusi Belgia mengakui dan melindungi hak kebebasan beragama sebagai hak fundamental. Pasal 19 menyatakan bahwa "kebebasan menyatakan pendapat dalam segala hal dijamin; kebebasan beragama, serta kebebasan untuk menjalankan ibadah secara publik, juga dijamin" (Constitute Project, 2014). Perlindungan konstitusional ini diperkuat oleh Pasal 11 yang menjamin kesetaraan di hadapan hukum dan melarang diskriminasi berdasarkan keyakinan, termasuk agama.

Belgia juga merupakan pihak dari berbagai instrumen internasional yang menjamin kebebasan beragama, seperti European Convention on Human Rights (ECHR) dan International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR). Dalam kerangka ini, negara berkewajiban untuk tidak hanya menjamin hak kebebasan beragama tetapi juga memastikan bahwa tidak ada diskriminasi yang bersifat langsung maupun tidak langsung dalam praktiknya.

Namun, perlindungan ini memiliki batas-batas tertentu yang ditentukan oleh hukum domestik, terutama dalam konteks keamanan nasional, ketertiban umum, dan prinsip netralitas institusional. Dalam praktiknya, ini berarti bahwa individu memang bebas menjalankan agama, tetapi ekspresi keagamaan tertentu

dapat dibatasi, terutama di ruang publik atau tempat kerja, bila dianggap bertentangan dengan nilai-nilai netralitas atau integrasi sosial.

Salah satu kebijakan negara yang mencerminkan hal ini adalah sistem pengakuan resmi terhadap agama. Belgia mengakui enam agama resmi yang didanai oleh negara: Katolik, Protestan, Ortodoks, Islam, Yahudi, dan Anglikan, serta komunitas sekuler-humanis. Agama atau aliran kepercayaan yang tidak diakui secara resmi masih dapat menjalankan aktivitas keagamaannya, namun tidak berhak atas pendanaan negara. Proses pengakuan ini melibatkan kriteria yang kompleks dan terkadang dinilai tidak transparan, termasuk jumlah penganut yang signifikan, struktur organisasi keagamaan yang mapan, dan kontribusi terhadap tatanan masyarakat Belgia (U.S. Department of State, 2022).

2.2.3 Tantangan dalam Praktik Kebebasan Beragama

Meskipun jaminan konstitusional dan hukum internasional telah ada, dalam praktiknya, umat beragama di Belgia khususnya Muslim, menghadapi tantangan dalam mengekspresikan keyakinan mereka secara terbuka. Salah satu isu paling kontroversial adalah larangan penggunaan penutup wajah seperti niqab dan burqa di ruang publik, yang diberlakukan melalui undang-undang tahun 2011. Pemerintah Belgia beralasan bahwa pelarangan ini penting demi alasan keamanan publik dan kohesi sosial. Namun, larangan ini menuai kritik luas dari berbagai organisasi hak asasi manusia, termasuk Komite HAM PBB, yang menyatakan bahwa kebijakan ini melanggar hak atas kebebasan beragama dan diskriminatif terhadap perempuan Muslim (United Nations Human Rights Committee, 2018).

Selain itu, tempat kerja juga menjadi arena penting di mana kebebasan beragama sering kali dikompromikan. Banyak perusahaan di Belgia menerapkan kebijakan "netralitas ideologis", yang dalam beberapa kasus melarang penggunaan simbol-simbol keagamaan yang mencolok, termasuk hijab, salib besar, atau sorban. Kasus *Samira Achbita v. G4S Secure Solutions* menjadi contoh nyata bagaimana kebijakan netralitas ini dapat berbenturan dengan hak individu untuk mengekspresikan keyakinannya (Court of Justice of the European Union, 2017). Meskipun Mahkamah Eropa mendukung kebijakan perusahaan selama diterapkan secara netral terhadap semua agama, banyak akademisi dan aktivis hak asasi manusia mempertanyakan apakah "netralitas" benar-benar bersifat netral atau justru berakar pada norma mayoritas sekuler yang mendiskriminasi kelompok minoritas keagamaan.

Dalam konteks ini, terlihat jelas bahwa jaminan hukum saja tidak cukup untuk menjamin kebebasan beragama dalam praktik. Ketegangan antara prinsip netralitas negara dan hak individu atas ekspresi keagamaan menjadi medan konflik yang memerlukan pendekatan hukum, sosial, dan budaya yang sensitif terhadap realitas multikultural masyarakat Belgia.

2.3 Kontroversi Simbol Keagamaan di Tempat Kerja di Belgia

Di tengah meningkatnya pluralitas budaya dan agama di Eropa, isu mengenai ekspresi keagamaan di ruang publik, khususnya di tempat kerja, telah menjadi salah satu titik krusial dalam perdebatan hak asasi manusia dan kebijakan netralitas institusional. Di Belgia, persoalan ini mengambil bentuk nyata dalam kontroversi seputar larangan terhadap simbol keagamaan seperti hijab, niqab,

salib besar, kippah, atau simbol Sikh, yang dikenakan oleh pekerja di ruang profesional.

Secara hukum, Belgia menjamin kebebasan beragama dalam Konstitusinya, tepatnya pada Pasal 19 yang menyatakan bahwa setiap orang memiliki hak untuk bebas menjalankan agama atau keyakinannya, baik secara pribadi maupun publik. Selain itu, sebagai anggota Uni Eropa, Belgia tunduk pada prinsip-prinsip dalam European Convention on Human Rights (ECHR), serta Charter of Fundamental Rights of the European Union, yang keduanya melindungi hak atas kebebasan beragama dan berekspresi. Namun demikian, dalam praktiknya, implementasi kebebasan ini sering kali dipertentangkan dengan nilai sekularisme, prinsip netralitas lembaga, dan kebutuhan akan kohesi sosial.

Contoh paling mencolok dari konflik ini adalah kasus *Samira Achbita v. G4S Secure Solutions NV*, di mana seorang perempuan Muslim dipecat karena mengenakan hijab saat bekerja. Pihak perusahaan berdalih bahwa mereka menerapkan kebijakan internal yang melarang tampilan simbol-simbol keagamaan, politik, atau filosofis yang mencolok sebagai bagian dari upaya mempertahankan netralitas perusahaan. Putusan yang dikeluarkan oleh Court of Justice of the European Union (CJEU) pada tahun 2017 menyatakan bahwa larangan tersebut diperbolehkan selama diterapkan secara netral dan tidak ditujukan untuk mendiskriminasi agama tertentu. Putusan ini memang menekankan pentingnya konsistensi dan netralitas dalam kebijakan perusahaan, namun pada saat yang sama memunculkan dilema baru. Banyak kalangan menilai bahwa kebijakan semacam itu berisiko melanggar diskriminasi struktural,

khususnya terhadap perempuan Muslim yang mengenakan hijab sebagai bagian integral dari identitas keagamaannya. Sebuah studi oleh Open Society Foundations (2023) mencatat bahwa larangan simbol keagamaan di tempat kerja berdampak tidak proporsional terhadap partisipasi perempuan Muslim di pasar kerja Belgia, dan menurunkan peluang mereka untuk memperoleh pekerjaan di sektor-sektor tertentu, terutama sektor publik dan pelayanan pelanggan.

Pelarangan terhadap simbol-simbol keagamaan seperti hijab bukanlah kasus tunggal yang terjadi dalam sengketa Achbita v. G4S Secure Solutions. Beberapa kasus serupa menunjukkan pola pembatasan kebebasan beragama atas nama netralitas institusional, yang kemudian menimbulkan perdebatan hukum dan sosial terkait diskriminasi di tempat kerja. Salah satu kasus yang serupa adalah yang terjadi di perusahaan transportasi umum Brussels, STIB-MIVB.



Gambar 2.1 Aksi unjuk rasa mahasiswa Muslim di Brussels, Belgia pada 5 Juni 2020.

Sumber: TRT World, 2021

Seperti pada gambar 2.1, terjadi sebuah aksi unjuk rasa dari para mahasiswa muslim di Brussels pada tahun 2020 yang mengangkat kasus pada tahun 2016 dimana seorang perempuan Muslim ditolak bekerja karena mengenakan hijab, meskipun ia memiliki kualifikasi yang sesuai. Perusahaan menerapkan kebijakan netralitas yang melarang semua simbol keagamaan, namun pengadilan ketenagakerjaan Brussels memutuskan bahwa kebijakan tersebut bersifat diskriminatif. Pengadilan menyatakan bahwa kebijakan STIB-MIVB melanggar hukum non-diskriminasi karena tidak proporsional dan tidak dibenarkan oleh kebutuhan pekerjaan. Sebagai konsekuensinya, perusahaan diwajibkan membayar kompensasi sebesar 50.000 Euro kepada pelamar tersebut (TRT World, 2021).

Selain itu, kasus serupa terjadi di toko ritel HEMA pada tahun 2014. Seorang pekerja Muslimah yang mengenakan hijab diberhentikan setelah dua bulan bekerja karena adanya tekanan dari pelanggan. Ia diminta melepas hijabnya agar mempertahankan citra netral perusahaan. Meskipun ia tidak pernah mendapatkan teguran terkait kinerjanya, kontraknya tidak diperpanjang. Pengadilan menilai pemutusan hubungan kerja tersebut sebagai pelanggaran terhadap hak kebebasan beragama (Islamic Human Rights Commission, 2014). Kasus ini mencerminkan bagaimana tekanan sosial eksternal, seperti preferensi pelanggan, dapat digunakan sebagai dalih untuk mendiskriminasi secara sistematis pekerja dari kelompok minoritas.

Kasus lainnya yang patut ditelaah terjadi di Antwerp pada tahun 2011, ketika seorang resepsionis Muslimah di perusahaan keamanan diberhentikan

karena menolak melepas hijabnya. Perusahaan berdalih bahwa kebijakannya melarang simbol keagamaan, politik, dan filosofis demi mempertahankan citra netral. Pengadilan ketenagakerjaan awal menolak gugatan diskriminasi, namun Mahkamah Kasasi Belgia kemudian membatalkan keputusan tersebut. Mahkamah menyatakan bahwa pengadilan seharusnya mempertimbangkan apakah kebijakan netralitas tersebut proporsional dan apakah ada alternatif yang memungkinkan penghormatan terhadap kebebasan beragama tanpa mengganggu kepentingan bisnis (European Union Agency for Fundamental Rights, 2016).

Kesamaan dalam ketiga kasus tersebut menunjukkan bahwa ketegangan antara prinsip netralitas dan kebebasan beragama tidak hanya bersifat insidental, tetapi sudah menjadi pola sistemik dalam relasi industrial Belgia. Selain berdampak pada akses kerja dan kesetaraan gender, praktik seperti ini juga menimbulkan ketidakpercayaan terhadap lembaga negara dan perusahaan swasta dalam menjamin inklusi sosial. Fenomena ini mencerminkan tantangan global yang dihadapi negara-negara multikultural dalam mengelola keberagaman di tengah arus normatif yang mengedepankan universalitas HAM dan pluralisme.

Selain itu, laporan dari *European Union Agency for Fundamental Rights* (2017) menunjukkan bahwa sebagian besar kebijakan netralitas yang diberlakukan oleh perusahaan-perusahaan di Belgia dan beberapa negara Eropa lainnya, sering kali kurang transparan, tidak melibatkan dialog antarbudaya, dan tidak mempertimbangkan konteks sosiologis di balik ekspresi keagamaan. Hal ini membuat aturan netralitas cenderung dipahami sebagai alat eksklusi sosial alih-alih sebagai sarana inklusi. Konflik ini tidak hanya berdampak pada

kelompok Muslim. Larangan simbol keagamaan juga berimplikasi pada kelompok Yahudi Ortodoks, umat Kristen konservatif, dan komunitas Sikh, yang semua memiliki praktik berpakaian atau simbol keimanan yang tampak secara visual. Namun, karena konteks geopolitik dan stigma global terhadap Islam pasca 9/11, komunitas Muslim, khususnya perempuan berhijab, menjadi kelompok yang paling sering terdampak. Dengan demikian, perdebatan tentang simbol keagamaan ini tidak lepas dari dinamika kekuasaan, persepsi terhadap “yang lain,” dan relasi mayoritas-minoritas dalam masyarakat multikultural.

Konflik antara kebijakan netralitas dan kebebasan beragama juga mencerminkan perbedaan pendekatan negara-negara Eropa terhadap konsep sekularisme. Di Belgia, pendekatan yang diambil cenderung mirip dengan model Prancis (*laïcité*), di mana pemisahan agama dan negara dipahami sebagai upaya menjauhkan segala bentuk ekspresi keagamaan dari ruang publik. Hal ini berbeda dengan pendekatan multikultural Inggris yang relatif lebih toleran terhadap simbol keagamaan di ruang kerja, selama tidak mengganggu operasional atau keselamatan kerja (Jansen, 2020).

Akhirnya, meskipun argumen yang dibawa oleh CJEU dan perusahaan-perusahaan seperti G4S mungkin dilandasi oleh kepentingan untuk menjaga harmoni sosial dan netralitas, penting untuk mempertanyakan: netral bagi siapa? Apakah larangan simbol keagamaan benar-benar menciptakan ruang kerja yang netral, atau justru menghapus ruang ekspresi identitas bagi kelompok-kelompok minoritas? Maka dari itu, kebijakan terkait simbol keagamaan harus dipertimbangkan kembali dalam kerangka keadilan sosial,

nondiskriminasi, dan penghormatan terhadap identitas kultural dan religius. Jika netralitas hanya diterjemahkan sebagai penghapusan perbedaan yang tampak, maka ia berisiko menjadi bentuk penyeragaman yang membungkam keberagaman itu sendiri.

2.4 Diskriminasi di Lingkungan Kerja: Antara Netralitas dan Kebebasan Beragama

Dalam konteks masyarakat Eropa yang semakin plural, ruang kerja seharusnya menjadi tempat yang inklusif dan menghormati keragaman latar belakang karyawan, termasuk dalam hal kepercayaan dan ekspresi keagamaan. Namun demikian, di Belgia dan banyak negara Eropa lainnya, terjadi ketegangan antara kebijakan netralitas perusahaan dan hak individu untuk mengekspresikan identitas agamanya. Kebijakan perusahaan yang mengklaim netralitas sering kali berujung pada bentuk diskriminasi terselubung, terutama terhadap pekerja yang secara visual mengidentifikasi diri mereka melalui simbol agama seperti hijab atau niqab.

Netralitas, dalam konteks ini, didefinisikan sebagai kebijakan perusahaan yang melarang tampilan simbol-simbol keagamaan, politik, atau filosofis yang mencolok di lingkungan kerja. Meskipun tampaknya bersifat netral, kebijakan ini dalam praktiknya secara tidak proporsional berdampak pada kelompok-kelompok tertentu—terutama perempuan Muslim yang mengenakan jilbab sebagai bagian dari keyakinan agamanya. Sebuah laporan dari *Open Society Justice Initiative* (2023) menyoroti bahwa kebijakan ini sering kali diterapkan dengan cara yang diskriminatif, dengan menjadikan simbol keagamaan Islam sebagai pusat

perhatian, sementara simbol lain seperti salib kecil atau atribut budaya tertentu jarang dipersoalkan.

Implikasi dari kebijakan tersebut tidak hanya mencakup pelanggaran hak individu atas kebebasan beragama, tetapi juga mempersempit akses perempuan Muslim ke dunia kerja. Studi oleh European Network Against Racism (ENAR, 2019) menemukan bahwa diskriminasi terhadap perempuan Muslim di pasar tenaga kerja lebih tinggi dibandingkan kelompok lain, bahkan ketika mereka memiliki kualifikasi yang setara. Larangan memakai jilbab sering kali menjadi alasan eksplisit atau implisit penolakan dalam rekrutmen, promosi, atau pemutusan hubungan kerja. Hal ini menciptakan hambatan struktural yang berkontribusi pada pengucilan sosial dan ketimpangan ekonomi. Di sisi lain, perusahaan kerap berargumen bahwa kebijakan netralitas dibutuhkan untuk menjaga citra profesional dan menghindari potensi konflik antaragama di tempat kerja. Argumen ini sering diperkuat oleh keputusan hukum, seperti dalam kasus *Achbita v G4S Secure Solutions*, di mana Pengadilan Eropa (CJEU) mengafirmasi bahwa larangan terhadap simbol keagamaan dapat dibenarkan jika diterapkan secara konsisten terhadap semua keyakinan. Namun demikian, pendekatan ini mengabaikan kenyataan bahwa tidak semua keyakinan terekspresikan secara visual. Akibatnya, kebijakan yang tampak netral secara hukum bisa memiliki dampak yang diskriminatif secara substantif (Brems, 2017).

Diskriminasi terselubung semacam ini memperkuat eksklusi sosial dan menciptakan ruang kerja yang tidak ramah terhadap keragaman. Lebih jauh lagi, kondisi ini dapat menurunkan rasa memiliki terhadap institusi dan negara,

terutama bagi komunitas Muslim yang merasa bahwa ekspresi identitas mereka tidak diakui secara adil. Dalam jangka panjang, praktik diskriminatif ini tidak hanya merusak prinsip hak asasi manusia, tetapi juga mengancam kohesi sosial dan integrasi komunitas minoritas.

Penegakan hak kebebasan beragama di lingkungan kerja di Belgia menunjukkan adanya tantangan yang signifikan, terutama bagi kelompok agama minoritas. Berdasarkan laporan dari Unia, lembaga nasional Belgia yang menangani isu kesetaraan dan diskriminasi, diskriminasi berbasis agama masih menjadi isu yang cukup menonjol di sektor ketenagakerjaan. Pada tahun 2021, tercatat sebanyak 243 laporan diskriminasi berdasarkan keyakinan agama, dan sekitar 35% di antaranya—setara dengan kurang lebih 85 kasus—terjadi di tempat kerja. Mayoritas kasus tersebut menargetkan komunitas Muslim, dengan perempuan yang mengenakan jilbab sebagai kelompok yang paling terdampak. Dari keseluruhan pengaduan yang berkaitan dengan agama, sekitar 77% berkaitan dengan Islam, dan 64% dari korban merupakan perempuan (European Union Agency for Fundamental Rights, 2022).

Peningkatan jumlah laporan dari tahun ke tahun mengindikasikan bahwa masalah ini bukan bersifat insidental. Sebagai contoh, pada tahun 2019 Unia menerima 96 keluhan diskriminasi agama di lingkungan kerja, naik dari 56 laporan pada tahun sebelumnya. Pada tahun 2016, angka laporan serupa juga meningkat menjadi 88, dibandingkan 46 pada tahun 2015 (European Country of Origin Information Network, 2021; 2018). Diskriminasi terhadap perempuan Muslim yang mengenakan jilbab merupakan pola yang konsisten ditemukan

dalam laporan-laporan tersebut. Mereka menghadapi hambatan tidak hanya dalam proses rekrutmen, tetapi juga dalam mempertahankan posisi pekerjaan dan memperoleh promosi. Dalam banyak kasus, kebijakan netralitas perusahaan digunakan sebagai dasar pelarangan simbol-simbol keagamaan, yang secara tidak langsung membatasi ekspresi keyakinan agama.

Untuk merespons kondisi ini, Unia merekomendasikan beberapa langkah strategis, termasuk pengumpulan data yang lebih sistematis mengenai diskriminasi di tempat kerja, penerapan kebijakan anti-diskriminasi secara menyeluruh di lingkungan perusahaan, pelatihan khusus bagi manajer dan staf, serta penyederhanaan prosedur pembuktian hukum bagi korban diskriminasi. Selain itu, Unia juga mengusulkan penerapan kebijakan afirmatif guna mendorong inklusi dan representasi kelompok agama minoritas di tempat kerja (Unia, 2022). Meskipun berbagai inisiatif telah diluncurkan, pelaksanaan dan efektivitas kebijakan tersebut masih menjadi tantangan, terutama dalam menghadapi dinamika antara prinsip netralitas institusional dan perlindungan hak individu untuk mengekspresikan keyakinan agamanya.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji ulang batas antara netralitas institusional dan hak individu. Netralitas tidak boleh dijadikan justifikasi untuk membungkam identitas agama tertentu, melainkan harus dipahami sebagai jaminan bagi semua pihak untuk diperlakukan setara dalam keberagaman. Dalam kerangka hukum dan norma internasional seperti Pasal 18 Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik (ICCPR), kebebasan beragama tidak hanya berarti kebebasan memeluk keyakinan, tetapi juga kebebasan untuk mengekspresikannya,

termasuk di tempat kerja (United Nations, 1966). Menyeimbangkan antara kebutuhan institusi dan hak individu menjadi tantangan utama dalam merancang kebijakan kerja yang inklusif di masyarakat majemuk seperti Belgia.

2.5 Studi Kasus: Samira Achbita v G4S Secure Solutions

Kasus Samira Achbita v G4S Secure Solutions NV merupakan salah satu perkara paling penting dalam diskursus kebebasan beragama di tempat kerja di Eropa, khususnya di Belgia. Kasus ini menjadi preseden hukum dalam menilai apakah larangan simbol keagamaan oleh perusahaan swasta merupakan bentuk diskriminasi atau justru merupakan upaya sah dalam menjaga netralitas profesional. Perkara ini juga menggambarkan ketegangan antara hak individu atas kebebasan beragama dan hak institusi untuk menetapkan norma-norma netralitas dalam lingkungan kerja. Samira Achbita bekerja sebagai resepsionis di perusahaan tersebut sejak 2003. Tiga tahun kemudian, ia menyampaikan niat untuk mengenakan jilbab selama jam kerja sebagai bagian dari praktik keagamaannya. Namun, pihak perusahaan menolak permintaan tersebut, dengan alasan bahwa kebijakan internal mereka—yang pada saat itu belum tertulis secara resmi—melarang pemakaian simbol yang mencolok berkaitan dengan agama, pandangan politik, atau filosofi hidup. Tak lama setelah pemecatannya pada bulan Juni 2006, aturan ini kemudian diformalkan ke dalam kebijakan perusahaan (European Court of Justice, 2017).

Upaya hukum Achbita dimulai di Pengadilan Perburuhan Antwerp, namun gugatan tersebut ditolak, termasuk saat banding diajukan. Kasus ini mencapai Mahkamah Kasasi Belgia, yang kemudian mengajukan pertanyaan pendahuluan

ke Mahkamah Eropa (CJEU) pada tahun 2015. Pertanyaannya berfokus pada apakah larangan semacam itu bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi berdasarkan agama sebagaimana diatur dalam Directive 2000/78/EC. Directive 2000/78/EC adalah instrumen hukum yang dikeluarkan oleh Dewan Uni Eropa pada tanggal 27 November 2000, yang menetapkan kerangka umum untuk memerangi diskriminasi di tempat kerja dan pelatihan berdasarkan agama atau keyakinan, disabilitas, usia, dan orientasi seksual. Arahan ini bertujuan untuk menjamin prinsip kesetaraan perlakuan dalam dunia kerja di seluruh negara anggota Uni Eropa. Dalam konteks hukum Eropa, arahan ini tidak hanya melarang diskriminasi langsung—yaitu perlakuan yang berbeda secara eksplisit terhadap seseorang karena karakteristik tertentu—tetapi juga diskriminasi tidak langsung, yakni kebijakan atau praktik yang tampak netral tetapi dapat menimbulkan dampak yang merugikan secara tidak proporsional terhadap kelompok tertentu (European Council, 2000). Pada Maret 2017, Mahkamah Eropa menyatakan bahwa larangan simbol keagamaan yang diterapkan secara umum dan konsisten tidak termasuk dalam kategori diskriminasi langsung. Meski demikian, kebijakan seperti ini tetap bisa masuk kategori diskriminasi tidak langsung apabila tidak proporsional atau tidak memiliki tujuan yang sah (ECJ, 2017). Putusan ini mendorong Mahkamah Kasasi untuk mengembalikan perkara ke Pengadilan Perburuhan Ghent.

Dalam putusannya pada tanggal 14 Maret 2017, CJEU menyatakan bahwa larangan internal dari suatu perusahaan terhadap penggunaan simbol keagamaan tidak merupakan diskriminasi langsung selama aturan itu diberlakukan secara

netral dan konsisten kepada semua karyawan, tanpa mengacu pada agama tertentu. Meskipun demikian, pengadilan juga mencatat bahwa larangan tersebut dapat menjadi diskriminasi tidak langsung apabila menimbulkan dampak negatif yang tidak proporsional terhadap kelompok agama tertentu, kecuali perusahaan dapat membuktikan bahwa aturan itu diperlukan dan proporsional untuk mencapai tujuan yang sah, seperti menjaga netralitas.

Putusan ini menimbulkan kontroversi luas. Di satu sisi, keputusan ini dinilai memberikan legitimasi kepada perusahaan untuk menegakkan kebijakan netralitas mereka. Di sisi lain, keputusan ini dianggap membuka ruang bagi praktik diskriminatif yang terselubung, terutama terhadap perempuan Muslim yang mengenakan jilbab, karena dampak kebijakan tersebut tidak merata terhadap semua kelompok agama. Kritikus menilai bahwa pendekatan "netralitas" secara formal tidak selalu berarti "netralitas" secara substansial, sebab kelompok minoritas sering kali yang paling terdampak (Open Society Foundations, 2023). Lebih lanjut, kasus ini menunjukkan bahwa meskipun Uni Eropa menjunjung tinggi nilai-nilai kebebasan beragama, terdapat batasan dalam pelaksanaannya ketika nilai tersebut bertabrakan dengan prinsip-prinsip lain seperti netralitas, kebebasan ekonomi, dan kepentingan perusahaan. Sebagaimana ditegaskan oleh para akademisi, keputusan CJEU memperlihatkan tren hukum Eropa yang cenderung mengutamakan "hidup bersama" dan harmoni sosial sebagai dasar pembenaran atas pembatasan hak-hak individual (Brems, 2017).

Pada Oktober 2020, pengadilan memutuskan bahwa dalam kasus Achbita, tidak ditemukan adanya pelanggaran terhadap asas non-diskriminasi (Menzies

Law, 2020). Walaupun proses hukum nasional telah ditutup, Achbita tetap melanjutkan perjuangannya di tingkat internasional. Pada tahun 2021, ia mengajukan pengaduan ke Komite Hak Asasi Manusia PBB, didampingi oleh Open Society Justice Initiative dan Human Rights Centre dari Universitas Ghent. Dalam pengaduan tersebut, Belgia dituduh telah melanggar hak kebebasan beragama dan prinsip kesetaraan sebagaimana dijamin dalam Pasal 18 dan 26 Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik (ICCPR) (Open Society Justice Initiative, 2021). Meski kasus ini mendapat perhatian internasional, belum terlihat adanya tindakan legislasi atau kebijakan baru dari pemerintah Belgia yang secara spesifik menanggapi dampak dari perkara ini. Keadaan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perlindungan hukum formal dan jaminan kebebasan beragama dalam praktik di lingkungan kerja profesional.

Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana tanggung jawab negara dapat ditegakkan ketika pelanggaran terhadap prinsip non-diskriminasi terjadi di ranah privat, seperti dalam kebijakan internal perusahaan. Dalam konteks hukum Uni Eropa, pengawasan terhadap implementasi hak-hak dasar tidak selalu disertai dengan mekanisme penegakan yang bersifat represif terhadap negara anggota, terutama ketika pelanggaran terjadi bukan sebagai akibat langsung dari kebijakan negara, melainkan dari praktik institusi non-pemerintah. Hal ini menjelaskan mengapa meskipun kasus Achbita memunculkan diskursus kritis terkait batas antara netralitas dan kebebasan beragama, tidak serta merta menghasilkan konsekuensi hukum terhadap negara Belgia sebagai pihak yang bertanggung jawab atas penegakan hak

asasi manusia di yurisdiksinya. Untuk memahami posisi hukum Belgia dalam perkara ini, penting untuk menelaah lebih lanjut karakteristik prosedur hukum yang digunakan dalam penyelesaian kasus tersebut di tingkat Uni Eropa.

Dalam kasus *Achbita v. G4S Secure Solutions NV*, tidak terdapat sanksi yang dijatuhkan kepada Belgia oleh Court of Justice of the European Union (CJEU). Hal ini disebabkan oleh sifat perkara tersebut yang diajukan dalam bentuk pertanyaan pendahuluan (*preliminary ruling*) oleh Mahkamah Kasasi Belgia sesuai dengan Pasal 267 Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU). Dalam mekanisme ini, CJEU tidak bertugas untuk memutus siapa yang bersalah atau memberikan hukuman, melainkan hanya memberikan tafsir hukum terhadap peraturan Uni Eropa yang relevan, dalam hal ini Directive 2000/78/EC mengenai larangan diskriminasi di tempat kerja (Craig & de Búrca, 2020). Oleh karena itu, keputusan yang dikeluarkan oleh CJEU pada 14 Maret 2017 hanya memberikan pedoman hukum kepada pengadilan nasional terkait cara menilai legalitas kebijakan perusahaan dalam melarang simbol keagamaan, dan tidak mencakup penilaian terhadap tanggung jawab negara Belgia secara langsung.

Lebih lanjut, sanksi dalam sistem hukum Uni Eropa hanya dapat dijatuhkan melalui prosedur pelanggaran (*infringement procedure*) yang diatur dalam Pasal 258 hingga 260 TFEU, yang harus diajukan oleh Komisi Eropa apabila suatu negara anggota terbukti gagal melaksanakan kewajibannya berdasarkan hukum Uni Eropa. Dalam konteks ini, Belgia tidak menjadi subjek dari prosedur pelanggaran karena tidak ada bukti bahwa negara tersebut melanggar atau gagal menerapkan hukum Uni Eropa secara sistematis. Selain itu,

substansi kasus lebih berfokus pada tindakan yang diambil oleh perusahaan swasta (G4S), bukan oleh negara. Oleh karena itu, tidak terdapat dasar hukum bagi pengenaan sanksi terhadap Belgia dalam kasus ini (Lenaerts & Gutierrez-Fons, 2014).

Di tingkat sosial, kasus ini memperkuat perdebatan tentang integrasi kelompok Muslim dalam masyarakat Eropa. Pemecatan Achbita tidak hanya berdampak pada dirinya secara individu, tetapi juga memunculkan kekhawatiran di kalangan komunitas Muslim bahwa identitas agama mereka tidak sepenuhnya diterima di ruang publik, khususnya di dunia kerja. Dalam konteks ini, kebijakan netralitas korporat dapat bertransformasi menjadi alat eksklusi simbolik terhadap ekspresi identitas keagamaan.

Secara keseluruhan, studi kasus ini relevan untuk menganalisis bagaimana negara dan lembaga supranasional seperti Uni Eropa menyeimbangkan antara prinsip hak asasi manusia dan nilai-nilai sekularisme dalam konteks kerja profesional. Kasus Achbita menunjukkan bahwa batas antara netralitas dan diskriminasi sangat tipis dan sangat tergantung pada bagaimana hukum diinterpretasikan dan diimplementasikan. Bagi negara seperti Belgia, dengan masyarakat yang semakin plural, tantangan ini menjadi ujian atas komitmen mereka terhadap prinsip keadilan dan keberagaman.