



Ketahui hak pekerja Muslim



Ilustrasi Shah



Hak beragama meliputi kebebasan pekerja mengamalkan ritual dan ajaran agama masing-masing. Hak ini juga secara idealnya memberikan perlindungan kepada pekerja daripada ditindas.”

HUJAHAN berkenaan hak untuk beragama adalah berdasarkan hak yang telah diperuntukkan dalam Perkara 11(1) Perlembagaan Persekutuan yang secara jelas menzahirkan setiap orang berhak menganuti dan mengamalkan agama masing-masing. Justeru mana-mana individu yang menghalang seseorang daripada mengamalkan agamanya adalah satu tindakan tidak berperlembagaan.

Hak beragama juga terpakai ke atas pekerja. Dalam konteks ini, hak beragama meliputi kebebasan pekerja mengamalkan ritual dan ajaran agama masing-masing. Hak ini juga secara idealnya memberikan perlindungan kepada pekerja daripada ditindas atau didiskriminasi atas alasan agamanya.

Perlindungan daripada segala bentuk diskriminasi turut dinyatakan dalam Perkara 8 Perlembagaan Persekutuan.

Dengan merujuk kepada Perkara 8 dan Perkara 11, seorang pekerja Muslim mempunyai hak dan kebebasan untuk mengamalkan ajaran Islam dalam cara hidup mereka dan dilindungi daripada sebarang bentuk diskriminasi. Cara hidup Muslim termasuklah berpakaian mengikut tuntutan agama serta hak menunaikan solat sebagaimana diwajibkan ke atas mereka.

ISLAMOFOBIA

Kita mungkin pernah mendengar pekerja Muslim ditindas, didiskriminasi dan dinafikan hak beragama di negara yang majoritinya bukan Islam. Itu sudah menjadi satu kelaziman. Namun secara logiknya, isu pelanggaran hak beragama ke atas pekerja Muslim tidak sepatutnya berlaku di negara yang meletakkan Islam sebagai agama Persekutuan.

Gangguan terhadap

agama dikatakan berlaku apabila majikan atau rakan sekerja dengan sengaja melakukan sesuatu yang melanggar terma, syarat atau keistimewaan yang dinikmati oleh pekerja atas faktor agama. Ini sejajar dengan takrifan Islamofobia yang diistilahkan sebagai ketakutan, kebencian atau prasangka terhadap Islam dan umatnya yang mengakibatkan pola diskriminasi dan penindasan.

Pekerja Muslim wanita sering berhadapan dengan gangguan dan diskriminasi di tempat kerja. Misalnya apabila terdapat majikan atau orang atasan yang mengenakan larangan bertudung di tempat kerja atas alasan keseragaman pakaian syarikat. Isu larangan bertudung bukanlah satu isu baharu tetapi merupakan berterusan. Sekitar 2018 misalnya, kita dikejutkan dengan sekatan bertudung ke atas pekerja wanita di hotel.

Polisi itu dikenakan ke atas pekerja di bahagian depan atau makanan dan minuman.

Isu tersebut dikatakan selesai selepas tiga

pertubuhan bukan kerajaan iaitu Persatuan Hotel Malaysia, Persatuan Pemilik Hotel Malaysia dan Persatuan Hotel Bajet Malaysia menandatangani aku janji bersama Kementerian Sumber Manusia untuk tidak menetapkan sebarang polisi melarang pekerja wanita memakai tudung.

Namun menurut International Women's Alliance for Family Institution and Quality Education (WAFIQ), masalah larangan bertudung di tempat kerja masih lagi berlaku. Malah terdapat laporan media tentang larangan bertudung bagi jururawat yang bekerja di hospital swasta. Gabungan Pertubuhan Masyarakat Sivil Malaysia (MACSA) turut menerima aduan seorang pekerja yang didakwa diberhentikan oleh majikan kerana bertegas ingin terus bertudung di tempat kerja.

Pelanggaran terhadap hak beragama juga berlaku ke atas pekerja lelaki. Pekerja lelaki ada yang dilarang menunaikan solat Jumaat. Sekiranya pekerja enggan

mematuhi larangan berkenaan, mereka berhadapan risiko dipotong gaji.

DILARANG SOLAT JUMAAT

Majikan perlu sedar tanggungjawab menunaikan solat Jumaat adalah wajib di sisi agama dan undang-undang. Ini adalah selari dengan peruntukan Seksyen 14 Akta Kesalahan Jenayah Syariah (Wilayah-Wilayah Persekutuan) 1997 yang menjadikan kesalahan mana-mana lelaki baligh yang tidak menunaikan sembahyang Jumaat di masjid dalam kariahnya tiga kali berturut-turut tanpa uzur syarie atau tanpa sebab. Justeru polisi larangan menunaikan solat Jumaat sebenarnya meletakkan pekerja lelaki Muslim tersebut dalam keadaan terperangkap di antara tuntutan mencari rezeki dan sebagai Muslim. Ini merupakan satu kezaliman yang nyata ke atas pekerja Muslim.

Kendatipun Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung telah mengeluarkan garis panduan menunaikan solat pada waktu bekerja, namun pancabulan

terhadap hak pekerja masih berlaku. Persatuan Pekerja Mahir Kren Menara Malaysia (Perkrema) telah melaporkan menerima sekurang-kurangnya 10 aduan berkenaan larangan menunaikan solat Jumaat oleh majikan masing-masing.

Situasi-situasi di atas merupakan cabaran yang dialami oleh pekerja Muslim. Lebih malang, pekerja tidak mempunyai tempat untuk membuat aduan mengenai pancabulan hak-asasi mereka. Sehingga kini, Malaysia masih tidak mempunyai apa-apa perundangan khusus untuk menangani isu diskriminasi terhadap pekerja.

Tuntasnya kita harus mengakui masih terdapat pekerja Muslim yang dinafikan hak mereka untuk beribadah. Pengenalan polisi yang menyekat kebebasan amalan beragama pekerja Muslim bukan sahaja satu amalan jelek tetapi jelas menunjukkan perasaan prejudis terhadap Islam.

Kerajaan diharap berupaya mengambil langkah proaktif untuk membela hak beragama pekerja sekurang-kurangnya agar mereka tidak perlu memilih antara gaji dan akidah.

KU AMIRUL FAIZ KU SEMAN ialah pengamal undang-undang.