

Autopia Dunia Kerja: Studi Eksploratory Praktik Diskriminasi di Tempat Kerja

Mardi Widyadmono¹, Yudi Yuniarto²,

^{1,2} Staf Pengajar, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi

¹v_mardi_w@yahoo.com, ²albertusyuni@gmail.com

*Corresponding author: ¹ v_mardi_w@yahoo.com

Abstract

In Indonesia's pluralistic society, is the hope of equal employment opportunities a dream (autopia)? This research explores the experience of worker discrimination, the basis of discriminatory treatment and responses to discriminatory treatment. Researchers interviewed workers with an accidental sampling approach. Interviews were conducted on 206 workers working in Java and outside Java. Research findings showed that 82.52% of the sample reported not experiencing discrimination at work, and the remaining 17.48% reported discriminatory treatment at work. Realizing the expectation of working without discrimination is not autopia. The perceived discriminatory treatment grounds were seniority (30%), religion, race, gender (17% each), structural and physical (8%) and regional origin (2.78%). While the response to discriminatory treatment shown was silence (39%), report superiors (30%) and confrontation (19%). Using binary logistic regression analysis, discriminatory treatment was positively influenced significantly by gender, length of service, and location. Advocacy for equal rights needs to be done.

Keywords: discrimination, gender, length of service, institution, location

Abstrak

Di dalam masyarakat Indonesia yang majemuk, apakah harapan kesamaan kesempatan kerja menjadi mimpi (autopia)? Riset ini mengeksplorasi pengalaman diskriminasi pekerja, dasar perlakuan diskriminatif dan respon atas perlakuan diskriminatif. Peneliti mewawancarai para pekerja dengan pendekatan accidental sampling. Wawancara dilakukan pada 206 pekerja yang bekerja di Jawa maupun di luar Jawa. Temuan riset menunjukkan bahwa 82,52% sampel melaporkan tidak mengalami diskriminasi di tempat bekerja, dan sisanya 17,48% melaporkan perlakuan diskriminatif di tempat bekerja. Mewujudkan harapan bekerja tanpa diskriminasi bukanlah sebuah autopia. Dasar perlakuan diskriminatif yang dipersepsikan adalah faktor senioritas (30%), religi, ras, gender (masing-masing 17%), struktural dan fisik (8%) dan asal daerah (2,78%). Sementara respon atas perlakuan diskriminatif yang ditunjukkan adalah diam saja (39%), lapor atasan (30%) dan konfrontasi (19%). Menggunakan analisis regresi logistik binary didapatkan perlakuan diskriminatif dipengaruhi secara positif signifikan oleh gender, masa kerja, dan lokasi. Advokasi atas kesamaan hak perlu dilakukan.

Kata Kunci: diskriminasi, gender, masa kerja, institusi, lokasi

Pendahuluan

Setiap orang memiliki hak-hak asasi yang melekat pada dirinya. United Nations telah mendeklarasikannya pada di Paris tahun 1948 (<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>). Dalam konteks negara Indonesia, secara umum pengakuan atas hak asasi itu terdapat di dalam UUD 1945. Lebih rinci pengakuan atas hak asasi ditunjukkan dalam pasal 27, 28, 28A-28J, 28 ayat 2 dan 30 ayat 1 dalam UUD 1945 yang diamandemen. UU no 39 tahun 1999 menjadi penjamin bagi pelaksanaan hak asasi manusia. Hal ini memberikan rasa aman kepada seluruh warga negara di Indonesia. Dalam perspektif hukum, Wulandari (2022) dalam risetnya yang bersifat yuridis normatif merincikan ada tiga kelompok perlindungan bagi perempuan, yaitu perlindungan yang bersifat protektif, non diskriminatif dan korektif. Meskipun secara normatif dinyatakan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, tetapi di dalam masyarakat yang patrilineal seperti Indonesia, seringkali perlakuan yang berbeda muncul karena pertimbangan tradisi.

Pelanggaran atas hak-hak asasi manusia muncul dalam bentuk pemberian perlakuan yang berbeda atau diskriminasi secara tidak adil. Dasar perlakuan yang berbeda, misalnya agama. Seorang karyawan dikatakan mendapatkan perlakuan diskriminatif ketika ia kehilangan haknya untuk mendapatkan promosi karena agama yang dianutnya. Perlakuan diskriminatif datang dari jenis kelamin dan ras (Boulet et al., 2023). Wanita dapat kehilangan haknya untuk dipromosikan karena jenis kelaminnya.

Dunia kerja menjadi wilayah banyak terjadi diskriminasi misalnya dari aspek gender (Chang & Jeong, 2021; Gauci et al., 2022; Kim et al., 2022; Pitot et al., 2022), etnis (Adamovic & Leibbrandt, 2022; Andrade, 2022), dan ras (Cénat et al., 2022; Daniels & Thornton, 2020). Perusahaan tempat di mana karyawan bekerja bertanggung jawab atas semua peristiwa diskriminasi yang terjadi. Syaiful Asmi Hasibuan dan Arifuddin Muda Harahap (Hasibuan et al., 2022) menyatakan perusahaan yang melakukan diskriminasi terhadap karyawan, akan mendapatkan konsekuensi berikut ini: teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan ijin.

Memperhatikan situasi ini, pekerja sulit untuk mendapatkan hak asasinya di tempat bekerja. Terlepas dari pengakuan dan penjaminan atas hak asasi manusia, ternyata praktik diskriminasi masih terjadi dalam masyarakat. Diskriminasi terhadap gender (Chang & Jeong, 2021; Gauci et al., 2022; Kim et al., 2022; Pitot et al., 2022), etnis (Adamovic & Leibbrandt, 2022; Andrade, 2022), dan ras (Cénat et al., 2022; Daniels & Thornton, 2020) dilaporkan dalam beberapa riset. Fakta ini mencerminkan bahwa diskriminasi yang dirumuskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai perbedaan perlakuan terhadap sesama warga negara (berdasarkan warna kulit, golongan, suku, ekonomi, agama, dan sebagainya) adalah isu besar bagi dunia (<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/diskriminasi>).

Di Indonesia riset mengenai diskriminasi masih menjadi riset yang tidak banyak dipilih para peneliti karena cukup sensitif. Kemajemukan Indonesia tampak dari banyaknya suku bangsa, bahasa daerah, etnis, budaya dan agama (<https://www.indonesia.go.id/ragam/budaya/kebudayaan/keragaman-indonesia>). Ditambah pula dengan keengganan orang untuk mengakui perlakuan diskriminatif di tempat bekerja. Publikasi mengenai praktik diskriminasi di tempat kerja. Misalnya di SINTA (Scientific and Technology Index) tidak ditemukan satu artikel pun mengenai diskriminasi. Hal ini semakin menguatkan bahwa isu diskriminasi adalah isu besar tetapi sensitif untuk diteliti dan dipublikasikan. Namun demikian, kondisi masyarakat yang plural seperti Indonesia

membutuhkan informasi semacam ini untuk memastikan bahwa setiap warga negara mendapatkan hak yang sama dalam bekerja seperti dijamin di dalam UU no 13, tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama pada pasal 5 dan 6.

Komisioner Pemantauan/Penyelidikan Komnas HAM, M. Choirul Anam menyebutkan ada 4 aspek yang dapat disebut sebagai tindak diskriminasi. “Keempatnya mirip-mirip memang, namun perlakuannya berbeda-beda. Di antaranya ada pengutamaan, pengecualian, pembedaan, dan pelarangan” (Latuharhary, 2020). Empat aspek diskriminasi ini dapat menjadi alasan sulitnya dilakukan riset mengenai praktik diskriminasi. Bahkan sekalipun terjadi diskriminasi, sangat mungkin pelaku atau korban tidak menyadari bahwa suatu tindakan itu masuk dalam diskriminasi dan melaporkannya. Di sisi lain, kematangan masyarakat juga perlu dikembangkan untuk menerima fakta-fakta keberagaman di dalam konteks Indonesia dan mendayagukannya demi kesejahteraan masyarakat secara lebih umum. Dalam situasi ini apakah pekerja masih dapat memimpikan sebuah komunitas yang ideal tanpa diskriminasi di tempat bekerja?

Riset dilakukan untuk mencoba menelisik praktik diskriminasi di dalam masyarakat Indonesia di tempat kerja. Studi eksploratory dengan judul “Autopia dunia kerja: Praktik diskriminasi di tempat kerja” dimaksudkan untuk mendapatkan potret mengenai persepsi masyarakat atas praktik diskriminatif di tempat bekerja. Rumusan masalahnya adalah

1. Apakah karyawan mengalami diskriminasi di tempat kerja?
2. Bentuk praktik diskriminasi seperti apa yang dialami karyawan di tempat kerja?
3. Tindakan apa yang dilakukan oleh mereka dalam menghadapi praktik diskriminasi di tempat kerja?

Riset ini memberikan gambaran riil mengenai situasi pemekerjaan di Indonesia yang memiliki heterogenitas tinggi sebagai sebuah bangsa. Tujuan utama riset ini adalah memotret pengalaman diskriminatif orang dalam bekerja dan upaya yang dilakukan mereka untuk menanganinya. Dari sini masyarakat dapat menilai kesamaan hak seluruh masyarakat Indonesia di tempat bekerja hanyalah sebuah mimpi atau situasi yang bisa diwujudkan. Perusahaan harus memberikan perhatian mengenai praktik pemekerjaan di perusahaannya untuk merealisasikan mimpi ini. Hal ini menjadi kontribusi praktis dari riset ini. Sementara kontribusi teoritis akan tampak dari perluasan teori pemekerjaan di dalam perusahaan yang beroperasi di lingkungan yang beragam.

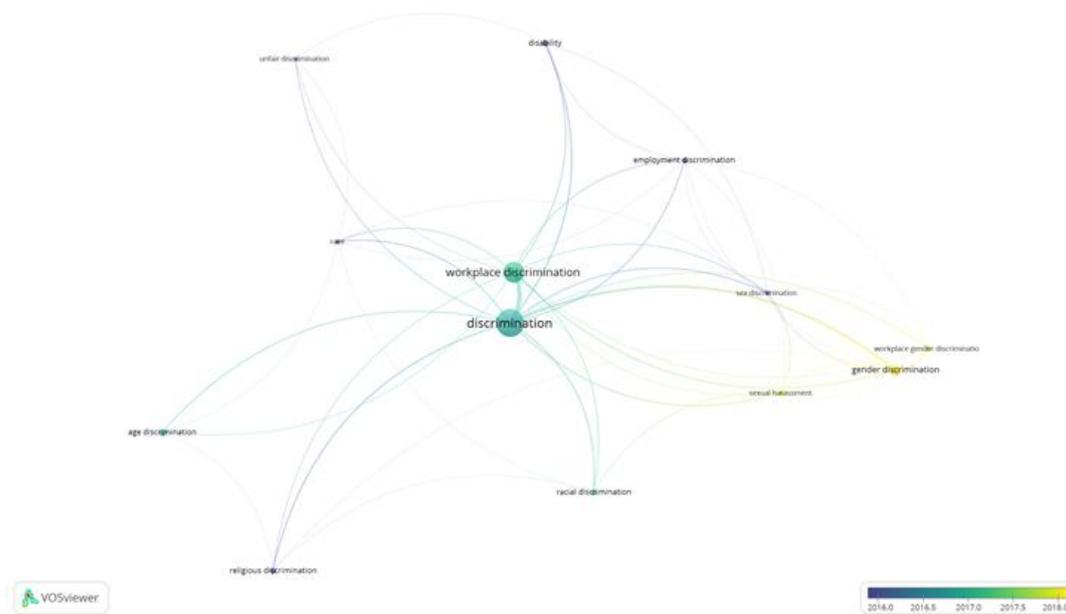
Diskriminasi di tempat kerja

Tempat bekerja adalah tempat dimana orang memberikan jasanya kepada perusahaan dengan imbal balik penghasilan. Tempat bekerja merupakan cermin atas masyarakat. Jika suatu masyarakat menghidupi suatu nilai, misalnya kejujuran, maka di tempat bekerja, nilai kejujuran itu juga akan tampak. Dengan kata lain, karyawan tidak akan meninggalkan nilai-nilai yang dihidupinya di dalam masyarakat di depan pintu gerbang tempat mereka bekerja. Sebaliknya, mereka akan membawa semua nilai itu sehingga mewarnai sistem nilai di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Heiserman dan Simpson (Heiserman & Simpson, 2022) di dalam studi eksperimental mereka menemukan bahwa ideologi para pemilik perusahaan akan mempengaruhi keputusan mereka, dan orang yang terdampak dari keputusan itu bila memiliki ideologi yang sama akan menganggap tindakan yang diskriminatif sebagai sesuatu yang bukan diskriminatif. Pemilik perusahaan dapat menggunakan alasan ideologi tertentu yang valid untuk menyembunyikan keputusannya terkait dengan pekerjaan yang tidak didasari dengan dasar yang relevan dengan pekerjaan. Praktik menggunakan ideologi sebagai

pembenaran tindakan diskriminatif sekalipun memberikan dampak negatif pada seorang karyawan.

Riset-riset mengenai praktik diskriminasi di tempat bekerja dilakukan pula oleh akademisi di kancan internasional. Pluralitas dunia ini merupakan fakta tak terbantahkan. Umat manusia di dunia ini terdiri dari berbagai bangsa, bahasa, warna kulit yang berpotensi menjadi dasar untuk memberikan perlakuan yang berbeda yang barangkali semestinya tidak terjadi. Dunia sudah banyak mencatat mengenai pengalaman diskriminasi yang terjadi di dunia ini. Hal ini tercermin pula di dalam riset-riset yang dipublikasikan dalam banyak jurnal internasional.

Publikasi di pangkalan data googlescholar (<https://scholar.google.com/>) menunjukkan bahwa publikasi dari tahun 2010 hingga 2022, teridentifikasi 967 artikel terkait dengan diskriminasi di tempat kerja Gambar 1. Titik dengan warna kuning menunjukkan publikasi yang terbaru terkait dengan topik utama diskriminasi, yaitu gender discrimination dan workplace gender discrimination experience. Kesadaran akan hak perempuan yang meningkat menjadi salah satu pendorong publikasi di wilayah itu. Namun publikasi terkait dengan diskriminasi gender di tempat kerja masih terbatas.



Diskriminasi di Indonesia

Laporan mengenai diskriminasi yang dilaporkan terjadi di Indonesia pernah dilansir KOMPAS (23 Des 2012). Jumlah tindakan diskriminasi tercatat sebanyak 2.398 kasus. 65% di antaranya dilatarbelakangi oleh agama/paham agama, 20% adalah kekerasan etnis, kekerasan gender (15%) dan kekerasan orientasi seksual 5%. Fakta ini memberikan gambar yang jelas mengenai pluralitas di dalam bangsa Indonesia yang berpotensi menjadi sumber pembeda perlakuan satu orang dengan orang yang lain di tempat bekerja.

Mengingat pluralitas bangsa Indonesia, potensi gesekan antara kelompok yang berbeda semakin besar. Untuk menghindarkan hal ini, maka diperlukan pengaturan tertentu agar gesekan itu tidak terjadi. Menilik pasal-pasal dalam UUD 1945, hak warga negara Indonesia diatur dalam pasal 27 hingga pasal 34. Aturan ini diturunkan pada level pelaksanaan melalui undang-undang, misalnya UU Nomor 40 Tahun 2008 Tentang penghapusan diskriminasi ras

dan etnis.

Equal Employment Opportunity dalam textbook Human Resource Management, misalnya Noe et al., (Noe et al., 2021, p. 114) merupakan upaya pemerintah untuk menjamin bahwa semua individu memiliki kesempatan yang sama tanpa mempertimbangkan ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, usia, disabilitas atau pun negara asal. Pemerintah Indonesia juga memiliki kebijakan yang sama mengenai kesempatan kerja bagi setiap warga negara. Hal itu tampak dari UU No. 80 tahun 1975, UU No, 21 tahun 1999 dan UU No 30 tahun 2003.

Semua warga negara Indonesia, berdasarkan aturan-aturan di atas memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan pekerjaan. Namun bila melihat fakta yang dipublikasikan Kompas di tahun 2012, jelas bahwa Indonesia rentan untuk praktik diskriminasi di tempat kerja.

Metode Penelitian

Populasi riset ini adalah semua pekerja di wilayah Indonesia. Negara Indonesia memberikan jaminan akan terhindar dari praktik diskriminasi menurut undang-undang yang berlaku. Biro Pusat Statistik menyebutkan jumlah pekerja di Indonesia pada Desember 2023 sebesar 139.852.400 (<https://www.bps.go.id/id>). Keterbatasan akses kepada semua pekerja di Indonesia, peneliti memilih tidak secara random. Artinya tidak semua pekerja mendapatkan probabilitas yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Peneliti menggunakan pendekatan accidental sampling untuk mendapatkan sampel. Sampel yang didapatkan berjumlah 206 responden yang tersebar di Jawa dan luar Jawa. Data dikumpulkan dengan metode wawancara.

Hasil Dan Pembahasan

Riset ini adalah sebuah riset eksploratori yang dilakukan untuk menggali pengalaman perlakuan diskriminasi di tempat bekerja dengan pendekatan self reported seperti dilakukan oleh Clausen (Clausen et al., 2022). Pertanyaan penelitian menjadi panduan untuk melakukan analisisnya. Variasi pengalaman perlakuan diskriminatif di tempat bekerja ini adalah fokus perhatian dari peneliti. Dengan menggunakan alat statistik deskriptif dan regresi logistik untuk menemukan pengaruh gender, institusi, masa kerja, lokasi (Jawa dan luar Jawa) pada perlakuan diskriminatif.

Deskripsi Demografi Responden

Periode pengumpulan data dilaksanakan dalam periode Januari- Agustus 2023. Jumlah total responden yang diperoleh adalah 206 orang. 109 (52,91%) berjenis kelamin wanita dan 97 (47,09%) berjenis kelamin laki-laki. Dengan proporsi yang mendekati sama, peneliti dapat berharap mendapatkan respon yang terbebas dari bias gender. Dari sisi masa kerja, 44,17% bekerja kurang dari satu tahun, 12,14% bekerja antara 1 sampai 5 tahun, dan 43,69% bekerja lebih dari 5 tahun. 138 di antara responden (82,52%) bekerja di lembaga swasta, dan 17,48% bekerja di lembaga pemerintah. Responden yang bekerja di lembaga swasta sangat mendominasi sampel peneliti.

(17,48%) sampel lainnya melaporkan perlakuan diskriminatif di tempat bekerja. Temuan ini memberikan harapan bahwa mimpi untuk hidup dalam situasi yang equitable (sama) dapat diwujudkan di Indonesia. Dalam konteks Negara Indonesia yang sangat beragam ditemukan 17,48% perlakuan diskriminatif bukanlah hal yang sangat buruk. Pekerja di Indonesia masih memiliki peluang besar mendapatkan tempat bekerja yang bebas dari perilaku diskriminatif. Peneliti menggali secara lebih spesifik dari aspek gender, masa kerja, instansi tempat bekerja, dan lokasi (Jawa dan luar Jawa). Dari aspek pertama (gender), wanita lebih banyak

menerima perlakuan diskriminatif dibandingkan dengan laki-laki. Temuan ini tidak terlalu mengejutkan karena dominasi struktur patrilineal di hampir semua tempat di Indonesia. Wanita tampak menjadi warga kelas dua yang menjadi korban perlakuan diskriminatif di tempat bekerja. Temuan yang sama terjadi pula di dataran tinggi Bamenda, Kamerun (Azong & Kelso, 2021). Mereka menemukan bahwa wanita baik lajang maupun menikah rentan terhadap diskriminasi sosio ekonomi dan budaya. Lebih spesifik di tempat bekerja, Pitot et al. melakukan studi pada komunitas profesi radiologi (Pitot et al., 2022) mengenai diskriminasi gender dan pelecehan seksual. Mereka menemukan bahwa 318 pekerja dari 375 (84,8%) responden wanita mengalami diskriminasi gender dan 226 pekerja (60,3%) mengalami pelecehan seksual di tempat bekerja. Tampak bahwa wanita sangat rentan untuk mendapatkan perlakuan diskriminatif di tempat bekerja.

Aspek kedua adalah lama mereka bekerja. Temuan menunjukkan bahwa pengalaman diskriminatif di tempat bekerja lebih banyak diterima oleh pekerja yang bekerja kurang dari satu tahun dan lebih dari lima tahun. Masa kerja akan merujuk pada senioritas. Semakin senior posisi orang di tempat bekerja, mereka lebih mendominasi dan menguasai tempat bekerja sehingga ada kecenderungan mendiskriminasikan orang yang lebih junior. Ditemukan juga bahwa jika seseorang telah bekerja lebih dari lima tahun, mereka juga mendapatkan perlakuan diskriminatif. Informasi lebih dalam mengenai kebijakan spesifik mengenai diskriminasi atas masa kerja ini tidak tersedia. Bila tersedia informasi ini maka tindakan untuk mengatasi akan lebih jelas. Sebagai contoh adalah riset dari (Dabbs, 2020). Ketika terdapat informasi mengenai diskriminasi berdasarkan senioritas untuk keputusan pemutusan hubungan kerja, solusi untuk menghindarkan hal itu dibuatlah regulasi yang melarang senioritas dalam mengambil keputusan pemutusan hubungan kerja atau promosi. Berkaitan dengan lembaga tempat bekerja, orang mempersepsikan bahwa lembaga yang dikelola oleh negara seharusnya lebih mencerminkan perlakuan yang sama bagi semua orang. Temuan riset ini menguatkan persepsi ini. Perlakuan diskriminatif dominan terjadi di lembaga yang dikelola swasta, bukan negeri/pemerintah.

Dari aspek lokasi perusahaan di Jawa atau luar Jawa, perlakuan diskriminatif dirasakan oleh mereka yang bekerja di lembaga yang ada di Jawa. Jawa sebagai lokasi yang dominan penduduknya dibandingkan dengan luar Jawa, memberikan probabilitas gesekan antara kelompok dominan terhadap kelompok marginal. Tidak mengejutkan bila temuan riset ini menguatkan hal itu. Perlakuan diskriminatif terjadi di lembaga yang berlokasi di Jawa sebesar 66,67% dibandingkan 33,33% di luar Jawa. Jika penduduk Indonesia terkonsentrasi di Jawa (menurut data kependudukan) maka keberagaman akan lebih banyak ditemukan di Jawa.

Analisis Crosstabulation

Pengalaman Diskriminasi dan Gender

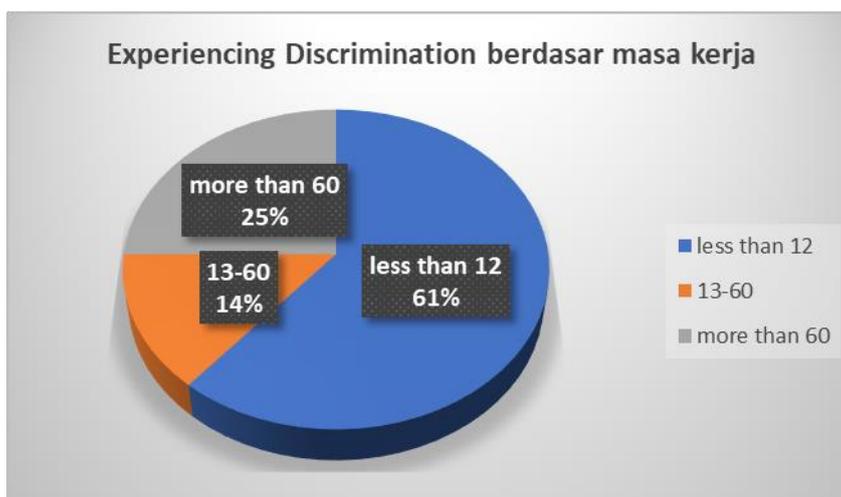
36 responden yang mengalami perlakuan diskriminatif di tempat bekerja, 72,22% terjadi pada wanita. Pekerja laki-laki hanya 27,78% yang mengalami perlakuan diskriminatif. Temuan ini mengkonfirmasi temuan Pitot (2022) bahwa wanita rentan untuk mendapat perlakuan diskriminatif di tempat bekerja. Perlindungan atas hak-hak perempuan dalam bekerja semestinya dilakukan terutama berkaitan dengan kesamaan dalam penggajian dan representasi dalam level manajerial (Noe et al., 2021).



Gambar 2. Perlakuan Diskriminatif dan Gender

Perlakuan Diskriminatif dan Masa Kerja

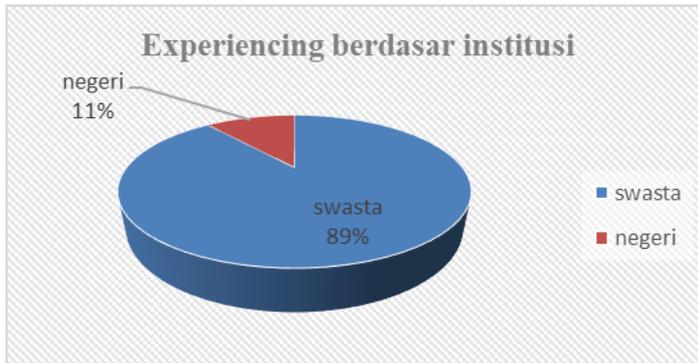
Responden dengan masa kerja kurang dari setahun lebih banyak mendapatkan perlakuan diskriminatif (61%). Pekerja yang masih relatif baru belum memiliki banyak pengetahuan atas situasi organisasi. Menurut penuturan responden, karena masih baru mereka merasa perlu menurut saja apa yang disampaikan oleh pekerja yang sudah lebih lama, sekalipun tidak berkaitan dengan pekerjaan. Perlakuan diskriminatif ini beresiko bagi perusahaan karena dapat mengganggu kesehatan mental karyawan (Mediavilla et al., 2021). Dalam jangka panjang gangguan kesehatan mental akan membawa pada kinerja/produktivitas pekerja yang lebih buruk.



Gambar 3. Perlakuan Diskriminatif dan Masa Kerja

Perlakuan Diskriminatif dan Instansi Kerja

Lembaga pemerintah sebagai agen dalam pembangunan masyarakat idealnya beroperasi sesuai dengan UU no 13 tahun 2003, memberikan kesempatan kerja yang sama bagi semua orang. Riset menunjukkan peristiwa diskriminasi di tempat bekerja, lebih banyak terjadi pada lembaga yang dikelola swasta (88,89%) dibandingkan lembaga negeri (18,82%). Aparatur negara sedapat mungkin bertindak secara netral dan memperlakukan pekerja secara adil.



Gambar 4. Perlakuan Diskriminatif dan Institusi Kerja

Perlakuan Diskriminasi dan Lokasi

Pengalaman perlakuan diskriminatif lebih banyak dialami mereka yang bekerja di pulau Jawa dibandingkan dengan mereka yang bekerja di luar Jawa. Hal ini berkaitan dengan terpusatnya konsentrasi penduduk Indonesia di pulau Jawa. Penduduk yang semakin banyak, maka keberagaman pun semakin meningkat. Potensi tindakan yang dinilai diskriminatif juga semakin besar.



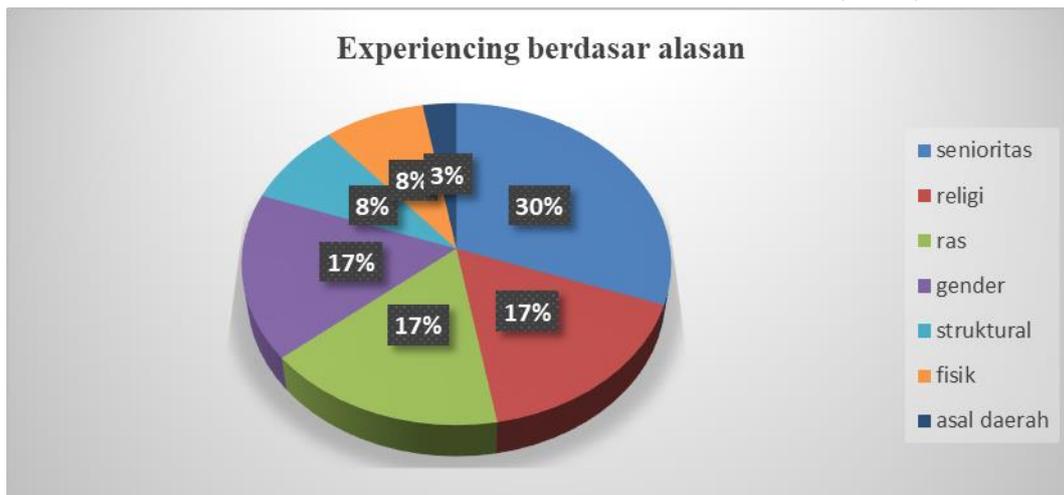
Gambar 5. Perlakuan Diskriminatif dan Lokasi

Tipe Diskriminasi

Wawancara yang dilakukan memberikan pula gambaran mengenai tipe-tipe diskriminasi yang diterima oleh pekerja. Pewawancara tidak memberikan opsi untuk memberikan ruang interpretasi kepada responden. Setelah data terkumpul, peneliti mengkategorikannya dalam 8 kategori.

- 1 asal daerah
- 2 fisik
- 3 gender
- 4 Ras
- 5 Religi
- 6 Senioritas
- 7 Struktural
- 8 Ekonomi

Pengalaman diskriminasi yang dirasakan oleh pekerja disebabkan oleh faktor senioritas (30%), religi, ras, gender (masing-masing 17%), struktural dan fisik (8%) dan asal daerah (2,78%).

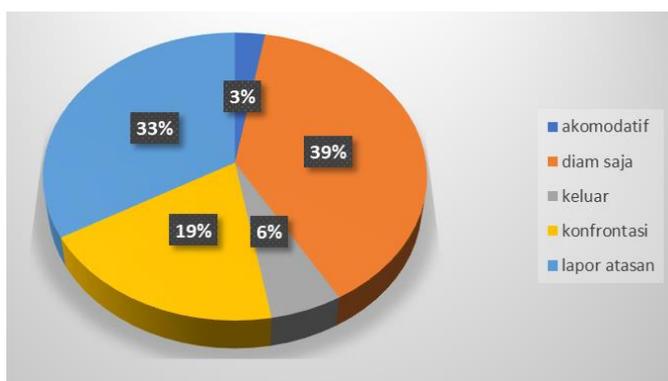


Gambar 6. Alasan Perlakuan Diskriminatif

Respon atas Perlakuan Diskriminatif

Respon yang terutama ditunjukkan oleh pekerja yang mempersepsikan perlakuan diskriminatif adalah diam saja. Lazimnya orang yang ditindas tentu akan melawan. Tetapi yang ditemukan dalam riset ini, sebagian besar (39%) responden memilih diam saja. Dalam kondisi mencari pekerjaan yang sulit, pekerja ada dalam posisi yang tidak menguntungkan. Jika ia melawan, ia akan kalah dan kehilangan pekerjaan. Takut akan kehilangan pekerjaan menjadi alasan mereka tidak melakukan apapun atau diam saja.

Situasi kalah yang dirasakan pekerja, dapat termanifestasikan pula dalam bentuk meminta perlindungan dari kekuasaan yang lebih tinggi, yaitu atasan. 33% responden yang mengalami perlakuan diskriminatif melaporkan kejadian itu kepada atasan dengan harapan akan mendapatkan perlindungan sehingga tidak lagi mendapatkan perlakuan diskriminatif. Hanya 19% pekerja yang berani melakukan konfrontasi. Pekerja melawan langsung atas tindakan diskriminatif. Responden tidak memberikan informasi lebih lanjut mengenai hasil konfrontasi ini.



Gambar 7 Respon atas Perlakuan Diskriminatif

Regresi Logistik Binary

Analisa ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi hadirnya perilaku diskriminatif yang diterima pekerja. Dengan menggunakan Stata 16, dilakukan uji analisis regresi logistik. Hasil dari regresi logistik tampak dalam tabel berikut.

De	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
Gender	.342	.141	-2.60	.009	.152	.768	***
Masa Kerja	.756	.116	-1.82	.069	.559	1.022	*

Instansi	2.098	1.256	1.24	.215	.65	6.779	
Jawa vs non Jawa	.408	.175	-2.09	.037	.176	.948	**
Constant	.525	.355	-0.95	.34	.139	1.974	
Mean dependent var		0.175	SD dependent var			0.381	
Pseudo r-squared		0.081	Number of obs			206	
Chi-square		15.450	Prob > chi2			0.004	
Akaike crit. (AIC)		185.451	Bayesian crit. (BIC)			202.090	

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Dari keempat variabel itu, tampak pengaruh positif Gender ($p < .01$), lokasi ($p < .05$) dan masa kerja ($p < .1$) terhadap pengalaman diskriminatif. Instansi (swasta atau negeri) tidak berpengaruh pada pengalaman diskriminatif. Model ini dapat menjelaskan 8% fenomena perilaku diskriminatif di tempat bekerja. Temuan mengenai pengaruh positif gender pada perlakuan diskriminatif. Bahwa wanita cenderung mendapatkan perlakuan diskriminatif dibandingkan laki-laki. Gauci et al (2022) menyebutkan wanita lebih terdiskriminasi dalam hal penggajian dan kesempatan untuk maju merupakan topik-topik hangat dalam diskusi sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan seriusnya masalah kesenjangan wanita dan laki-laki di dalam pemekerjaan.

Kesimpulan dan Saran (Times New Roman 12, Bold)

Kesimpulan

Diskriminasi di tempat bekerja adalah isu penting di dalam dunia kerja. Perlakuan yang berbeda yang diterima pekerja dapat diasosiasikan berpengaruh negatif pada sikap dan perilaku pekerja di tempat kerja. Artinya ketika pekerja mempersepsikan mendapatkan perilaku diskriminatif, ada kemungkinan ia akan mengalami penurunan kinerja, penurunan kepuasan kerja, dan lain sebagainya akibat tingginya depresif sindrom pada wanita (Kim et al., 2022).

Riset ini menunjukkan bahwa mewujudkan tempat bekerja yang sama, tanpa diskriminasi masih dapat direalisasikan dan bukanlah sebuah mimpi (autopia). Hanya 17,48% responden yang mempersepsikan perilaku diskriminatif di tempatnya bekerja. Sumber diskriminasi yang dipersepsikan oleh responden adalah senioritas, religi, gender dan ras. Respon umum yang diberikan oleh pekerja atas tindakan yang dipersepsikan diskriminatif adalah secara berurutan diam saja, melapor pada atasan, dan konfrontasi. Berdasarkan regresi logistik binary, faktor yang memengaruhi perilaku diskriminatif di tempat bekerja adalah gender, masa kerja dan lokasi tempat bekerja.

Saran

Riset ini melibatkan responden sejumlah 206 orang dan tempat tinggal responden tidak merata. Temuan riset menjadi terbatas dan tidak dapat digunakan untuk menggeneralisasi pengalaman perilaku diskriminatif di Indonesia. Riset ke depan diharapkan dapat menambah jumlah responden dengan sebaran yang lebih merata di Indonesia agar hasilnya dapat digunakan untuk menggeneralisasi situasi pemekerjaan di Indonesia.

Implikasi managerial

Persepsi atas perilaku diskriminatif berpotensi untuk menurunkan motivasi kerja, produktivitas kerja. Para manajer perlu memastikan apakah pekerja memiliki persepsi perilaku diskriminatif dengan melakukan survey kepada para pekerjanya. Lebih jauh manajer perlu mereview pula aturan yang berlaku di perusahaan apakah sudah memberikan peluang

yang sama kepada semua orang sesuai dengan UU EEO yang berlaku. Melakukan kedua hal itu akan memberikan dampak positif bagi kinerja perusahaan dan menghindarkan perusahaan dari aspek hukum yang berpotensi memberikan kerugian pada perusahaan.

Daftar Pustaka

- Adamovic, M., & Leibbrandt, A. (2022). Is there a glass ceiling for ethnic minorities to enter leadership positions? Evidence from a field experiment with over 12,000 job applications. *Leadership Quarterly*, *October*, 101655. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2022.101655>
- Andrade, G. (2022). Perceived ethnic discrimination and job satisfaction amongst mental health nurses of color in Venezuela. *Archives of Psychiatric Nursing*, *40*(June 2021), 91–96. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2022.04.010>
- Azong, M. N., & Kelso, C. J. (2021). Gender, ethnicity and vulnerability to climate change: The case of matrilineal and patrilineal societies in Bamenda Highlands Region, Cameroon. *Global Environmental Change*, *67*(March 2020), 102241. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2021.102241>
- Boulet, M., Lachapelle, M., & Keiff, S. (2023). Demographic diversity, perceived workplace discrimination and workers' well-being: context matters. *Evidence-Based HRM*, *11*(1), 35–51. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-08-2021-0179>
- Cénat, J. M., Kouamou, L. N., Moshirian Farahi, S. M. M., Darius, W. P., Dalexis, R. D., Charles, M., & Kogan, C. S. (2022). Perceived racial discrimination, psychosomatic symptoms, and resilience among Black individuals in Canada: A moderated mediation model. *Journal of Psychosomatic Research*, *163*(October). <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2022.111053>
- Chang, H. E., & Jeong, S. (2021). Male Nurses' Experiences of Workplace Gender Discrimination and Sexual Harassment in South Korea: A Qualitative Study. *Asian Nursing Research*, *15*(5), 303–309. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2021.09.002>
- Clausen, T., Rugulies, R., & Li, J. (2022). Workplace discrimination and onset of depressive disorders in the Danish workforce: A prospective study. *Journal of Affective Disorders*, *319*(July), 79–82. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.09.036>
- Dabbs, C. M. (2020). Restricting seniority as a factor in public school district layoffs: Analyzing the impact of state legislation on graduation rates. *Economics of Education Review*, *74*(September 2019), 101926. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2019.101926>
- Daniels, S., & Thornton, L. D. M. (2020). Race and workplace discrimination: The mediating role of cyber incivility and interpersonal incivility. *Equality, Diversity and Inclusion*, *39*(3), 319–335. <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2018-0105>
- Gauci, P., Elmir, R., O'reilly, K., & Peters, K. (2022). Women's experiences of workplace gender discrimination in nursing: An integrative review. *Collegian*, *29*(2), 188–200. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2021.08.003>
- Hasibuan, S. A., Harahap, A. M., Hukum, S. I., Sains, F. S., Pembangunan, U., Budi, P., Islam, U., & Sumatera, N. (2022). *Pertanggungjawaban hukum terhadap perusahaan yang melakukan tindakan diskriminasi kepada karyawan 1*). *9*(3), 1572–1577.
- Heiserman, N., & Simpson, B. (2022). Ideology shapes how workers perceive and react to workplace discrimination: An experimental study on parenthood discrimination. *Social Science Research*, *102*(February 2021), 102642. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2021.102642>
- Kim, S., Won, E., Jeong, H. G., Lee, M. S., Ko, Y. H., Paik, J. W., Han, C., Ham, B. J., Choi, E., & Han, K. M. (2022). Gender discrimination in workplace and depressive symptoms in female employees in South Korea. *Journal of Affective Disorders*, *306*(March), 269–275. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.03.050>
- Latuharhary, K. (2020). *Komnas HAM: Diskriminasi Masih Terjadi di Indonesia*.

<https://www.komnasham.go.id/index.php/news/2020/8/6/1513/komnas-ham-diskriminasi-masih-terjadi-di-indonesia.html>

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Barry, G., & Wright, P. M. (2021). Gaining a competitive advantage using benchmarking. In *Paint and Coatings Industry* (Vol. 24, Issue 4). McGraw-Hill Education.
- Pitot, M. A., White, M. A., Edney, E., Mogensen, M. A., Solberg, A., Kattapuram, T., & Kadom, N. (2022). The Current State of Gender Discrimination and Sexual Harassment in the Radiology Workplace: A Survey. *Academic Radiology*, 29(3), 416–425. <https://doi.org/10.1016/j.acra.2021.01.002>
- Wulandari, R. (2022). Diskriminasi Perempuan Di Tempat Kerja. *Jurnal Idea Hukum*, 8(1), 115–130.