



Beranda > Opini >

Mengapa 'Yang Berkuasa' Sering Abai Terhadap Ketidakadilan?



Warta Kita
Maret 27, 2025



Dalam berbagai struktur organisasi, baik di pemerintahan, politik, korporasi, hingga institusi pendidikan, kekuasaan structural atau structural power sering kali membentuk cara pandang para pemimpin dalam menyikapi kebijakan dan realitas sosial.

DALAM berbagai struktur organisasi, baik di pemerintahan, politik, korporasi, hingga institusi pendidikan, kekuasaan structural atau *structural power* sering kali membentuk cara pandang para pemimpin dalam menyikapi kebijakan dan realitas sosial.

Mereka yang berada dalam lingkaran kekuasaan cenderung memiliki keterikatan emosional dan intelektual yang tinggi terhadap sistem yang mereka pimpin.

Akibatnya, fenomena *blind spot* terhadap ketidakadilan kerap terjadi: pemegang kekuasaan merasa bahwa sistem berjalan dengan baik, sementara kelompok yang berada di luar lingkaran elite masih merasakan ketimpangan yang nyata.

Struktur hierarkis yang kaku sering kali membuat pemimpin lebih fokus pada stabilitas dan keberlangsungan sistem daripada menyadari ketimpangan yang terjadi di level bawah.

Dalam dunia korporasi, eksekutif perusahaan sering kali menganggap kebijakan yang mereka buat sudah adil, padahal bagi karyawan di tingkat bawah, kebijakan tersebut bisa menambah beban kerja yang tidak seimbang.

Dalam institusi pendidikan, pengambil keputusan lebih sering mempertahankan sistem yang sudah ada tanpa mempertimbangkan pengalaman nyata mahasiswa dan tenaga pendidik di lapangan.

Begitu pula dalam komunitas sosial dan organisasi kemasyarakatan, di mana pemimpin lebih berfokus pada menjaga citra dan keberlanjutan organisasi daripada memperhatikan suara kelompok yang kurang terwakili. Tanpa mekanisme koreksi yang baik, kekuasaan struktural ini terus melanggengkan ketidakadilan di berbagai sektor.

Temuan akademik dalam artikel *How Much Inequity Do You See? Structural Power, Perceptions of Gender and Racial Inequity, and Support for Diversity Initiatives* oleh Christopher To, Elad N. Sherf, dan Maryam Kouchaki (2024) menunjukkan bahwa individu dalam posisi dominan cenderung memiliki kesulitan dalam menyadari ketidakadilan sosial. Fenomena ini juga berulang dalam banyak organisasi di berbagai sektor, baik bisnis, pendidikan, maupun komunitas sosial.

***Blind Spot* Pada Ketidakadilan**

Beberapa faktor utama menyebabkan para pemimpin sulit menyadari atau mengakui ketidakadilan dalam sistem yang mereka pimpin. Identifikasi yang tinggi dengan sistem membuat mereka cenderung melihat organisasi sebagai entitas yang sudah berjalan sesuai aturan. Kritik dari anggota yang lebih rendah dalam hierarki sering kali dianggap sebagai ketidakpuasan yang tidak berdasar, bukan sebagai peringatan akan adanya masalah sistemik.

Selain itu, perubahan sering dianggap sebagai ancaman dibanding solusi. Setiap kebijakan atau langkah baru yang berpotensi mengganggu stabilitas organisasi cenderung ditolak atau diperlambat implementasinya. Pemimpin yang lebih banyak berinteraksi dengan kelompok

elite juga mengalami keterbatasan perspektif, karena mereka tidak merasakan langsung dampak kebijakan yang dibuat terhadap anggota organisasi di tingkat bawah.

Fenomena *blind spot* ini tercermin dalam berbagai kebijakan dan keputusan yang kurang memperhatikan kepentingan anggota organisasi secara luas. Kebijakan yang terlalu berorientasi pada kepentingan jangka pendek sering kali mengorbankan kesejahteraan anggota organisasi di tingkat bawah, seperti dalam dunia bisnis yang lebih fokus pada efisiensi ketimbang kesejahteraan karyawan atau dalam institusi pendidikan yang lebih mementingkan target akademik dibanding kondisi mahasiswa dan tenaga pendidik.

Selain itu, minimnya keterlibatan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan juga menjadi penyebab utama permasalahan ini. Banyak kebijakan dibuat tanpa mendengar masukan dari kelompok yang terdampak secara langsung, sehingga solusi yang dihasilkan kurang mencerminkan kebutuhan nyata. Struktur yang terlalu kaku pun membuat organisasi sulit beradaptasi terhadap tantangan sosial dan ekonomi yang terus berubah.

Langkah Nyata

Jika organisasi ingin menjadi lebih inklusif dan adil bagi semua anggota, maka langkah konkret harus segera diambil. Transparansi dan akuntabilitas perlu ditingkatkan dengan melakukan evaluasi independen dari pihak eksternal agar keputusan lebih berbasis data dan bukan sekadar kepentingan segelintir pihak.

Data yang lebih inklusif juga harus digunakan, tidak hanya mengandalkan indikator kinerja umum, tetapi juga mempertimbangkan dampak kebijakan terhadap berbagai kelompok dalam organisasi. Selain itu, partisipasi yang nyata harus didorong dengan memastikan keterlibatan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan bukan sekadar formalitas.

Membangun mekanisme umpan balik yang efektif juga menjadi hal yang penting, dengan membuka jalur komunikasi yang lebih langsung antara pemimpin dan anggota organisasi agar masalah bisa diidentifikasi lebih awal sebelum menjadi krisis.

Ketidakadilan dalam organisasi tidak akan terselesaikan jika para pemegang kekuasaan tetap mengabaikan realitas yang dihadapi anggota di level bawah. Mengurangi *blind spot* terhadap ketidakadilan memerlukan kesadaran, perubahan paradigma dan kebijakan yang benar-benar berpihak kepada seluruh anggota organisasi. Saatnya para pemimpin membuka mata dan bertindak nyata demi keadilan yang lebih baik di semua sektor.

(Januari Ayu Fridayani, Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma)

Penulis: (*)
Editor: L Sukamta

SEBARKAN



Pos sebelumnya
Peduli, KAI Daop 6 Yogyakarta Bagikan 250 Paket Sembako Kepada Porter Di 8 Stasiun

Pos berikutnya
Lebaran: Momentum Cermati Kapabilitas Keuangan

POS TERKAIT

Lebaran: Momentum Cermati Kapabilitas Keuangan

Memilih Pengurus Dan Pengawas Koperasi: Menggali Inspirasi Dari Regulasi

YONO (You Only Need One): Tren Baru Generasi Pekerja Muda Yang Menantang Budaya YOLO

**Fenomena “Quiet Cutting”:
Strategi Manajemen Atau Etika Yang Dipertanyakan?**

Badan Usaha Milik Petani: Solusi Mewujudkan Stok Beras Memadai

MYFO: Songsong Tahun Baru Dengan Resolusi

Tinggalkan Balasan

Alamat email Anda tidak akan dipublikasikan. Ruas yang wajib ditandai *