

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keragaman memberikan peluang bagi organisasi, manajemen keragaman yang efektif berupaya mengeliminasi diskriminasi yang tidak adil dengan memperhatikan perbedaan yang sebenarnya tidak selalu bersifat negatif (Robbins & Judge, 2013). Keragaman dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara sebuah unit sosial (May & Whitney 1995). Keragaman meliputi beberapa aspek yang membuat anggotanya berbeda seperti asal negara, bahasa, agama, kepercayaan, budaya, umur, kemampuan fisik, status sosial ekonomi, status perkawinan, orientasi seksual, ras, kondisi keluarga dan gender (Deresky, 1994).

Di tempat kerja terdapat keragaman yang disebut workplace diversity merupakan karakteristik apapun yang menyebabkan seorang berbeda dari yang lainnya. Beberapa perbedaan yang nyata pada para pekerja adalah karakteristik biografis seperti umur, jenis kelamin, ras, disabilitas, masa kerja, orientasi seksual dan identitas gender, identitas budaya, kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan agama (Robbins & Judge, 2013).

Keragaman di tempat kerja dapat menyebabkan adanya diskriminasi terhadap kelompok minoritas. Diskriminasi adalah “perlakuan yang tidak seimbang terhadap perorangan, atau kelompok, berdasarkan sesuatu, biasanya bersifat kategorikal, atau atribut-atribut khas, seperti berdasarkan ras, kesukubangsaan, agama, atau keanggotaan kelas-kelas sosial” (Theodorson, 1979).

Tindakan diskriminasi dilarang oleh hukum, namun ribuan kasus mengenai diskriminasi terutama di tempat kerja sudah tercatat setiap tahunnya, akan tetapi masih banyak kasus yang tidak dilaporkan. Diskriminasi dilarang oleh hukum dan sosial, sehingga bentuk riil diskriminasi sudah jarang ditemukan. Tindakan diskriminasi yang sering ditemukan diskriminasi secara tidak langsung seperti perlakuan tidak sopan atau pengucilan.

Diskriminasi dapat terjadi dalam banyak carad an efeknya pun bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan pemahaman pribadi anggotanya. Beberapa bentuk seperti pengucilan atau ketidaksopanan, sulit untuk dihilangkan sepenuhnya sebabsukar untuk diamati dan dapat dengan mudah terjadi sebab pelakunya tidak menyadari efek dari tindakannya. Baik disengaja maupun tidak, diskriminasi dapat berujung pada konsekuensi negatif yang serius bagi pemberi kerja, termasuk menurunnya produktivitas dan perilaku kewargaan (*citizenship behaviour*), konflik-konflik negatif, dan meningkatnya perputaran pekerja (*turnover*) (Robbins & Judge, 2013).

Dalam masyarakat bentuk diskriminasi yang sering di temukan adalah diskriminasi gender, umur, kesehatan, ras dan agama (Theodorson, 1979).

Di tempat kerja kepercayaan (agama) dapat menjadi suatu isu pekerjaan saat kepercayaan agama melarang atau mendorong perilaku tertentu. Individu yang taat beragama akan menjalankan setiap kewajibannya dalam mematuhi perintah agamanya. Di tempat kerja setiap individu memiliki kriteria masing-masing sesuai agamanya, tidak jarang yang berbeda kriteria akan merasa tidak cocok satu sama lain dan merasa keberatan. Persepsi ini merupakan hasil mengenai peran agama di

tempat kerja, laporan tentang diskriminasi agama banyak ditemukan di Amerika Serikat (Robbins & Judge, 2013).

Terkait diskriminasi di tempat kerja, terdapat sebuah fenomena yang terjadi di salah satu perusahaan I yang bergerak di bidang multifinance di Indonesia. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan di perusahaan tersebut diketahui bahwa perusahaan tersebut terdapat diskriminasi terhadap perempuan berjilbab. Karyawan tersebut mengatakan bahwa :

*“saya dan beberapa karyawan lainnya yang mengenakan jilbab merasa mengalami diskriminasi, setiap karyawan yang berjilbab sulit untuk naik karir berbeda dengan yang tidak mengenakan jilbab karirnya lebih cepat naik”. “Selain itu ada teman saya yang dibela-belain waktu bekerja tidak mengenakan jilbab padahal dalam kesehariannya selalu mengenakan jilbab kecuali pada saat bekerja, itu dia lakukan demi karirnya”. (Sari, 26 th, IM).*

Banyaknya para pekerja wanita yang rela melepas jilbabnya hanya pada saat bekerja demi sebuah pekerjaan demi kebutuhan ekonominya sebenarnya telah mengalami diskriminasi dan pelanggaran HAM. Tidak sedikit pula pekerja yang mengundurkan diri dari pekerjaannya dan di mutasi oleh perusahaan karena konsistensinya mereka dalam mengenakan jilbab.

Fenomena tersebut merupakan bentuk diskriminasi yang terjadi di Indonesia yang dialami oleh pekerja wanita, seharusnya pekerja wanita memiliki hak untuk mengenakan jilbab pada saat bekerja. Kondisi seperti itu merupakan diskriminasi dalam hak beragama dan hak kebebasan berekspresi dalam menjalankan ajaran agama hak tersebut merupakan hak fundamental yang tidak dapat dihilangkan atau dikurangi dalam kondisi apapun (Undang-undang No. 39 Tahun 1999; HAM).

Dari latar belakang tersebut, akan dilakukan penelitian “Diskriminasi Wanita Berjilbab Dalam Dunia Kerja”. Hal tersebut akan diteliti karena banyaknya

muncul permasalahan wanita berjilbab yang bertujuan menjalankan kewajibannya sebagai wanita muslim menjadi terhambat dalam karirnya karena aturan larangan mengenakan jilbab pada saat bekerja bentuk diskriminasi yang sering terjadi diantaranya sulit dalam kenaikan jenjang karirnya, sehingga tidak banyak wanita yang rela melepas jilbabnya demi aturan yang berlaku dalam pekerjaannya.

Selain argumen tersebut penelitian ini menelaah penelitian terdahulu mengenai diskriminasi di tempat kerja. Dari penelitian terdahulu tersebut masih didapatkan celah penelitian (*Research Gap*) untuk dikembangkan. Berikut beberapa penelitian yang sudah ada yang berkaitan dengan diskriminasi di tempat kerja yang terangkup pada table di bawah ini :

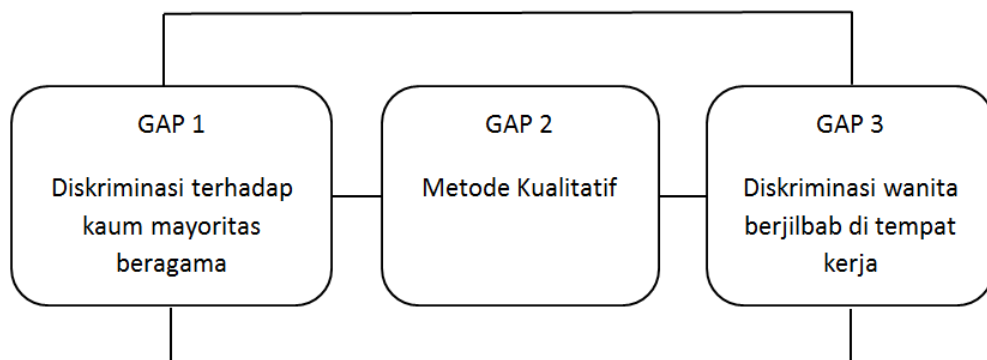
**Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu**

Penulis/ Tahun	Metode Penelitian	Lokasi	Ringkasan
Graves & Powell, 1994	Kuantitatif	Amerka Serikat	diskriminasi jenis kelamin di tempat kerja jenis kelamin.
Asakura 2008	Kuantitatif	Jepang	diskriminasi etnis di tempat kerja.
Del Carmen Triana, 2012	Kuantitatif	Amerika Serikat	diskriminasi jenis kelamin di tempat kerja.
Commission 2015	Kuantitatif	Australia	diskriminasi terkait usia lebih tuadi tempat kerja.
Jayasinghe 2015	Kuantitatif	Amerika Serikat	diskriminasi ras di tempat kerja
Vanhove, 2015	Kuantitatif	Amerika Serikat	diskriminasi berat badan (obesitas) ditempat kerja
Pritlove, 2016	Kuantitatif	Inggris	diskriminasi orang yang mengidap penyakit kanker di tempat kerja.
Wallace, 2016	Kuantitatif	Inggris	dikriminasi ras tempat kerja.
Jackson, 2015	Kuantitatif	Inggris & Walles	diskriminasi berat badan di tempat kerja.
Jones, 2015	Kuantitatif	Amerika Serikat	diskriminasi gay, lesbian dan biseksual di tempat kerja.
Sellers, 2013	Kuantitatif	Amerika Serikat	diskriminasi pria dan wanita kulit hitam dan putih di tempat kerja.
Hudson, 2016	Kuantitatif	Amerika Serikat	diskriminasi rasial yang terjadi di tempatkerja orang Amerikaketurunan Afrika.
Melki, 2016	Kuantitatif	Arab	diskriminasi gender dan jurnalis wanita di Arab.
Liebkind, 2016	Kuantitatif	Finlandia	diskriminasi etnis dan gender dalam rekrutmen kerja.
Shaba, 2015	Kuantitatif	Amerika Serikat	Praktek jilbab dan diskriminasi di tempat kerja wanita muslim amerika.

Sumber : Penelitian Terdahulu, 2018

*Research Gap* merupakan mengkaji cara membangun pertanyaan penelitian dari literatur yang ada, yang cenderung mendorong pengembangan teori yang menarik dan berpengaruh. Kami meninjau 52 artikel dalam studi organisasi dan mengembangkan tipologi bagaimana peneliti menyusun pertanyaan penelitian mereka dari literatur yang ada. Cara paling umum adalah dengan menemukan berbagai 'celah' dalam literatur. Berdasarkan hal tersebut, untuk merumuskan pertanyaan penelitian yang spesifik (Alvesson & Sandberg, 2010).

Dari penelitian terdahulu di atas dapat ditarik beberapa gap yaitu pertama diskriminasi terhadap kaum mayoritas beragama, kedua penggunaan metode kualitatif dan yang ketiga diskriminasi wanita berjilbab di tempat kerja.



**Gambar 1.1 *Research Gap***

Dari 15 jurnal tersebut dapat ditemukan 3 gap yaitu dimana dari 14 jurnal tersebut memaparkan tentang adanya diskriminasi terhadap gender, etnis, ras, sosial dan kesehatan di tempat kerja pada umumnya. Dan hanya ditemukan 1 jurnal yang membahas mengenai diskriminasi agama mengenai wanita berjilbab di tempat kerja. Dari jurnal tersebut diskriminasi terjadi terhadap kaum minoritas di tempat

kerja di USA sedangkan di Indonesia agama Islam menjadi mayoritas agama yang dianut oleh masyarakat. Mengapa wanita berjilbab di Indonesia yang menjadi kaum mayoritas masih mendapatkan diskriminasi dilingkungan kerjanya oleh karena itu peneliti ingin membahas mengenai diskriminasi wanita berjilbab yang terjadi di tempat kerja.

Dari jurnal-jurnal yang telah terangkum menggunakan metode kuantitatif dalam penelitiannya ini merupakan gap mengapa tidak ada yang meneliti menggunakan metode kualitatif oleh karena itu peneliti ingin menggunakan metode penelitian yang berbeda yaitu menggunakan metode kualitatif. Padahal dibanding penelitian kuantitatif, penelitian kualitatif melakukan penggalian informasi lebih dalam dan sangat efektif digunakan dalam mencari tanggapan dan pandangan karena bertemu langsung (Sugiono, 2009)..Sehingga ini dapat lebih bermanfaat bagi para praktisi maupun akademisi untuk lebih memahami tentang isu-isu mengenai diskriminasi wanita berjilbab yang terjadi di tempat kerja.

Sedikitnya penelitian yang membahas mengenai diskriminasi agama khususnya wanita berjilbab di tempat kerja, dari 15 jurnal yang telah terangkum hanya 1 jurnal (Ali, 2015) yang meneliti mengenai diskriminasi wanita berjilbab di tempat kerja .

## **1.2 Rumusan Masalah**

Di tempat kerja terdapat keragaman yang merupakan karakteristik apapun yang menyebabkan seorang berbeda dari yang lainnya. Beberapa perbedaan yang nyata pada para pekerja adalah karakteristik biografis seperti umur, jenis kelamin, ras,

disabilitas, masa kerja, orientasi seksual dan identitas gender, identitas budaya, kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan agama (Robbins & Judge, 2013).

Keragaman di tempat kerja dapat menyebabkan adanya diskriminasi. Di tempat kerja kepercayaan (agama) dapat menjadi suatu isu pekerjaan saat kepercayaan agama melarang atau mendorong perilaku tertentu. Di tempat kerja setiap individu memiliki kriteria masing-masing sesuai agamanya, tidak jarang yang berbeda kriteria akan merasa tidak cocok satu sama lain dan merasa keberatan. Persepsi ini merupakan hasil mengenai peran agama di tempat kerja (Robbins & Judge, 2013).

Terkait diskriminasi agama di tempat kerja, terdapat sebuah fenomena yang terjadi di salah satu perusahaan multifinance di Indonesia. Dimana adanya diskriminasi terhadap karyawan wanita yang mengenakan jilbab. Hal tersebut menimbulkan permasalahan dimana wanita berjilbab yang bertujuan menjalankan kewajibannya sebagai wanita muslim menjadi terhambat dalam karirnya, sehingga dari fenomena tersebut muncul rumusan masalah sebagai berikut :

Seperti apa bentuk perlakuan atau diskriminasi yang dialami wanita berjilbab di tempat kerja ?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan, peneliti memiliki tujuan dalam penelitian ini yang hendak dicapai. Berikut tujuan penelitiannya, sebagai berikut:

Untuk menginvestigasi perlakuan diskriminasi seperti apa yang dialami oleh wanita berjilbab di tempat kerja.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

#### 1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran dan memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan Khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### 2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan berkaitan dengan diskriminasi karyawan di tempat kerja.

### **1.4 Fokus Penelitian**

Penelitian ini difokuskan terhadap karyawan wanita yang berhijab yang berkaitan dengan hal-hal dan pengalaman diskriminasi yang dialami di tempat kerja.

### **1.5 Sistematika Penelitian**

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

#### - BAB 1

Pendahuluan merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.



- BAB II

Tujuan Pustaka merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang teori pendukung dan hal-hal yang mungkin menjadi pendorongnya.

- BAB III

Metode penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

- BAB IV

Hasil dan Pembahasan merupakan bagian yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan.

- BAB V

Penutup merupakan bagian yang memuat kesimpulan dan saran.