

Keadilan di Tempat Kerja

Details

Written by Mellia Ikkiu & Clara Moningka

Category: [Arsip Artikel](#)

Published: 03 November 2017



ISSN 2477-1686

Vol.3. No.11, November 2017

Keadilan di Tempat Kerja

Mellia Ikkiu & Clara Moningka

Fakultas Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya

Konsep Keadilan

Konsep keadilan kerap kali dipertanyakan. Pada dasarnya, keadilan adalah suatu kondisi tidak berat sebelah atau pun seimbang, yang sepatutnya tidak diputuskan dengan cara yang sewenang – wenang (Poerwadarminta, 2007). Keadilan selalu menjadi kebutuhan setiap manusia. Seorang anak ingin diperlakukan sama dengan saudara-saudara lainnya oleh orang tuanya. Seperti dalam hal kesempatan pendidikan, berkomunikasi internal keluarga, kesamaan dalam memiliki aset dan lain sebagainya. Pada lingkungan yang lebih luas, rakyat menuntut hak atas pelayanan kesehatan, pendidikan, lapangan kerja, dari pemerintah, dsb. Fenomena lain yang sering muncul adalah bagaimana keadilan dapat diterapkan di tempat kerja.

Faktor Penyebab Ketidakadilan di Lingkungan Kerja

Fenomena mendapatkan keadilan di tempat kerja merupakan hal yang umum di Indonesia. Banyak karyawan dari berbagai tempat kerja melakukan protes terhadap kebijakan perusahaan karena merasa diperlakukan dengan tidak adil. Karyawan bisa diperlakukan tidak adil dalam hal proses rekrutmen dan seleksi, kesempatan belajar, kebijakan kompensasi, dan peluang karir. Di tingkat unit, ketidakadilan yang terjadi dalam bentuk perlakuan antar individu, ketimpangan pengakuan prestasi, diskriminasi penugasan, perbedaan peluang berpendapat, bias dalam solusi konflik antar individu, dsb. Ardiyan (2012) mengemukakan berbagai faktor yang menjadi penyebab ketidakadilan di lingkungan kerja:

1. Belum adanya budaya atau sistem nilai tentang pentingnya keadilan dalam organisasi secara eksplisit atau mungkin sudah ada namun belum diterapkan secara merata di setiap perusahaan. Kemauan dan dukungan kuat dari manajemen dalam mengembangkan budaya organisasi bisa jadi kurang maksimum.
2. Kepemimpinan yang lemah baik di tingkat manajemen maupun di tingkat unit kerja. Hal ini ditunjukkan oleh ke tidak tegasan dalam mengambil keputusan, tidak menerima besutan para karyawan, senang dengan pujian dari karyawan, bias dalam mengatasi konflik, dan cenderung otokratis.
3. Keterbatasan sumber daya atau aset untuk memfasilitasi proses pekerjaan dan tuntutan karyawan. Dengan demikian setiap pengambilan keputusan harus berdasarkan prioritas namun kerap membuat para karyawan diperlakukan tidak adil.
4. Belum adanya prosedur operasional yang standar termasuk dalam hal pemberian penghargaan dan hukuman karyawan. Keputusan untuk itu lebih berdasarkan pada justifikasi sang pimpinan yang acap bersifat subyektif.

Dampak Ketidakadilan di Lingkungan Kerja

Dampak Ketidakadilan di Lingkungan Kerja

Ketika membiarkan ketidakadilan, pada dasarnya pemimpin menciptakan lingkungan yang kurang sehat (Evita, 2011). Ketidakadilan ini, dapat menyebabkan motivasi kerja dan kinerja karyawan menjadi menurun. Hal ini tentu saja akan mengganggu aktifitas bisnis dan kinerja perusahaan. Dalam hal ini peran pimpinan perusahaan dapat memegang peran penting. Posisi kepemimpinan perlu diperkuat dalam hal pemahaman sistem nilai organisasi khususnya tentang pentingnya rasa keadilan bagi karyawan (Evita, 2011). Manajemen perusahaan pada dasarnya harus memahami dan menerapkan *equity theory*, kepuasan seseorang tergantung pada keadilan yang ia rasakan (*equity*) atau ketidak adilan (*unequity*) atas suatu situasi yang dialaminya (Aamodt, 2007). Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input- hasil dirinya dengan rasio input-hasil-orang lain sebagai pembanding. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan (Aamodt, 2007).

Ketidakadilan dapat mengacu pada tindakan diskriminasi (Lapian, 2012). Diskriminasi menurut (Fulthoni, 2009) merupakan perlakuan yang tidak adil dan tidak seimbang yang dilakukan untuk membedakan terhadap perorangan, atau kelompok, berdasarkan sesuatu, biasanya bersifat kategorikal, atau atribut-atribut khas, seperti berdasarkan ras, kebangsaan, agama, atau keanggotaan kelas-kelas sosial. Istilah tersebut biasanya melukiskan, suatu tindakan dari pihak mayoritas yang dominan dalam hubungannya dengan minoritas yang lemah, sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku mereka itu bersifat tidak bermoral dan tidak demokratis (Fulthoni, *et al*, 2009). Secara teoritis, diskriminasi dapat dilakukan melalui kebijakan untuk mengurangi, memusnahkan, menaklukkan, memindahkan, melindungi secara legal, menciptakan *pluralisme* budaya dan mengasimilasi kelompok lain. (Fulthoni, *et al*, 2009) memaparkan jenis-jenis diskriminasi yang sering terjadi, yaitu :

1. Diskriminasi berdasarkan suku / etnis, ras, dan agama / keyakinan
2. Diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan gender (peran sosial karena jenis kelamin)
3. Diskriminasi terhadap penyandang cacat
4. Diskriminasi terhadap penderita HIV / AIDS
5. Diskriminasi karena kasta sosial.

Ciptakanlah Ruang yang Adil di Lingkungan Kerja

Pada dasarnya, diskriminasi dan keadilan yang dirasakan dapat dihadapi dengan menunjukkan prestasi dalam tim kerja, namun ada kalanya individu menyerah dan kemudian memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Walaupun sudah ada UU ketenagakerjaan ataupun serikat buruh atau pekerja, ketidakadilan tetap akan kita jumpai, namun perlu kita ingat bahwa pada dengan menciptakan lingkungan yang dipersepsi adil dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan bersangkutan. Keadilan juga memberikan kesempatan pada orang lain untuk menggunakan potensinya dan bertumbuh menjadi individu yang merasa dirinya berharga. Keadilan memang bersifat subjektif, namun kita dapat menciptakan ruang yang adil dengan berperilaku pantas dan sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan, menggunakan ukuran kompetensi dan memberikan kesempatan yang sama.

Referensi:

- Aamodt, G. M. 2007. *Industrial/Organizational Psychology*. 6th edition
- Ardiyani. 2012. Wanita Pekerja, antara Diskriminasi dalam Lingkungan Kerja dan Tanggung Jawab terhadap Rumah Tangga. *Ilmiah* 12, 2.
- Evita. 2011. Ide-ide Feminis Sebagai Resistensi Terhadap Ketidakadilan Gender dalam Film 미인도 (The Portrait of Beauty): Kajian Kritik Sastra Feminis. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Fulthoni, dkk. 2009. *Memahami Diskriminasi: Buku Saku Kebebasan Beragama*. Jakarta: ILRC.
- Lapian, Gandhi. 2012. *Disiplin Hukum yang Mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2007. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.

